

UNIVERSIDAD PRIVADA “ANTENOR ORREGO”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**“MOBBING: EL ACOSO MORAL EN LA RELACION
LABORAL”**

- **AUTOR:** Bachiller Trujillo Paz Liz Selene
- **ASESOR:** Gabriel Ravelo Franco



TRUJILLO - PERÚ

2014

DEDICATORIA

A mi madre Bernabe Paz, por ser la inspiración que rodea mi vida, con su amor incondicional y su ejemplo de lucha constante.

A mi padre Enrique Trujillo por su apoyo, siempre puedo contar contigo incondicionalmente.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial a Dios por siempre cuidar de mí y guiar mi camino.

A mi madre, Bernabé por creer en mí, por siempre apoyarme incondicionalmente en lo que me he propuesto, por tu paciencia, comprensión y corregir mis errores, ayudarme a afrontar mis fracasos y celebrar mis triunfos; por ser una madre ejemplar, porque tu ejemplo de perseverancia, entrega y amor, guiaran siempre mi vida.

A mi hermano, por ser mi gran amigo, mi cómplice.

A mi asesor de Tesis Gabriel Ravelo por su valiosa guía y asesoramiento en el desarrollo de la elaboración de esta tesis.

A mi amiga Zaida quien fue parte fundamental en el inicio de este proyecto sin ti no existiría hoy esta tesis.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado

Presente.-

Expongo antes ustedes la presente Investigación Titulada: “MOBBING: EL ACOSO MORAL EN LA RELACIÓN LABORAL”, la cual tiene como fin obtener el Título Profesional de Abogado.

Esperando, cumpla con las expectativas de todos ustedes señores Miembros del Jurado, y asimismo se pueda convertir en un antecedente de las posteriores investigaciones sobre el presente tema investigado.

LIZ SELENE TRUJILLO PAZ

CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
PRESENTACIÓN	5
CONTENIDO	6
RESUMEN	9
CAPITULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD OBJETIVA	12
2. ENUNCIADO A LA PROBLEMÁTICA	18
3. HIPÓTESIS	18
4. OBJETIVOS	18
4.1. OBJETIVO GENERAL	18
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	19
5. JUSTIFICACIÓN	19
CAPITULO II	24
MARCO AXIOLÓGICO – JURÍDICO	24
1. BIENES CONSTITUCIONALMENTE RELEVANTES	25
2. CONTENIDO ESENCIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	25
2.1. LA DIGNIDAD	25
2.1.1. LA TRIPLE DIMENSIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA:	28
2.2. EL DERECHO AL HONOR	30
2.3. DERECHO A LA INTIMIDAD	31
2.4. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION	35
3. PRINCIPIOS JURÍDICOS	37
3.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO	38
3.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	42
3.3. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD	43
3.4. PRINCIPIO DE BUENA FE	44
4. EL ACOSO MORAL O MOBBING	46
4.1. MOBBING	46
4.2. SINÓNIMOS DEL MOBBING	48
4.3. CONCEPTO	48

4.4.	CLASIFICACIÓN DEL MOBBING DE LEYMANN	50
4.5.	TIPOS DE ACOSO MORAL:	54
4.6.	ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL MOBBING	60
4.7.	DISTINCIÓN DE ACOSO MORAL O MOBBING Y ROCES PROPIOS DEL TRABAJO.	61
4.8.	TIPOS DE ACOSO.....	62
4.8.1.	EL BULLYING	62
4.8.2.	EL ACOSO SEXUAL	65
4.8.3.	EL ESTRÉS PROFESIONAL.....	67
4.8.4.	LAS SITUACIONES CONFLICTIVAS LABORALES	67
4.8.5.	LA AGRESIÓN AISLADA	67
4.9.	LA VÍCTIMA Y SUS HOSTIGADORES	68
4.10.	ELEMENTOS SUBJETIVOS: LA INTENCIONALIDAD LESIVA Y LA PERSECUCIÓN DE UN FIN	73
4.11.	LA REGULACION LEGAL SOBRE EL ACOSO MORAL O MOBBING.....	75
CAPÍTULO III		80
MARCO NORMATIVO		80
1.	NORMAS JURIDICAS DE DERECHO INTERNACIONAL.....	81
1.1.	DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:.....	81
1.2.	CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA”	81
1.3.	PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”.	81
1.4.	CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER 1979.....	82
1.5.	CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION RACIAL, 1965.....	84
1.6.	CONVENIO Nº 111: SOBRE LA DISCRIMACION (Empleo y Ocupación) DE LA OIT... 86	
1.7.	CONVENIO Nº 155 DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981	86
2.	NORMAS JURIDICAS DE DERECHO NACIONAL	88
2.1.	CONSTITUCIÓN POLÍTICA	88
2.2.	CODIGO CIVIL	90
2.3.	LEY Nº 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.....	90
2.4.	LEY Nº 29719 - LEY QUE PROMUEVE LA CONVIVENCIA SIN VIOLENCIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (LEY ANTIBULLYING).	92
2.5.	LEY Nº 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	92

2.6.	LEY Nº 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	93
2.7.	LEY Nº 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	94
2.8.	LEY Nº 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL....	95
2.9.	PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO.....	97
CAPÍTULO IV		99
MÉTODOS DE INTEGRACIÓN E INTERPRETACIÓN		99
2.	MÉTODOS DE INTEGRACIÓN	99
CAPÍTULO V		108
PLANTEAMIENTO DE LOS PROCESOS DE SOLUCIÓN		108
2.	ABROGACIÓN, MODIFICACIÓN O DEROGACIÓN LEGISLATIVA	109
CAPÍTULO VI		114
PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....		114
1.	CRITERIO DE INTEGRACIÓN, INTERPRETACIÓN SUFICIENTE O PROYECTO NORMATIVO 115	
2.	PROYECCIÓN DEL HORIZONTE DE LA REALIDAD	119
CAPÍTULO VII		120
CONCLUSIÓN		120
1.	CONCLUSIONES	121
BIBLIOGRAFÍA.....		123

RESUMEN

En nuestras sociedades el derecho laboral es una rama del derecho fundamental, que abarca la regulación de la protección encaminada a los trabajadores, aquellos que mantienen un vínculo laboral; por la cual nos regimos, pero es menester seguir investigando y actualizarnos a la par del desarrollo de la sociedad moderna, de la que se van desarrollando tendencias perniciosas en el proceso de estas actividades.

A lo largo del desarrollo de esta investigación, se ha determinado el tema del acoso moral en la relación laboral, a través de 6 capítulos, siendo el primero de ellos el planteamiento del problema con el que abarco el tema del Acoso Moral o Mobbing, termino introducido por diversos estudiosos entre ellos de quien se deben las primeras investigaciones Heinz Leymann quien acuño este término a las relaciones laborales; es aquí donde me permito desarrollar mi juicio sobre el tema y la necesidad de su estudio a la par del anhelo de la introducción a la doctrina jurídica peruana.

Es entonces que para llegar al meollo del asunto en el capítulo II se plantea el marco Axiológico – Jurídico, sobre el que plasmó los bienes jurídicos vulnerados así como los principios rectores, explayándome en abarcar el tema para llegar al conocimiento de lo que es el Mobbing o Acoso Moral, mediante referencia de investigaciones realizados por distintos especialistas, dentro del

cual destaco al Dr. Carlos Blancas Bustamante, peruano; que ha desarrollado ya investigaciones sobre el tema, creando un antecedente del hecho, de que no es un tema ajeno, si no que ya encontramos interés en este fenómeno que ha alcanzado gran relevancia.

Ya por el capítulo III se desarrollan los antecedentes nacionales e internacionales de normas jurídicas relevantes que abarcan la esencia misma del tema a investigarse.

Para así llegar a los capítulos IV y V, en donde me encargare de realizar la integración de las normas, desarrolladas con el fin de llegar a una interpretación acertada que me permita brindar una respuesta jurídica y la propuesta de solución del capítulo VI al vacío legal que encuentro en el desarrollo de mi investigación.

Llegando a las conclusiones que desentrañan esta amplia investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD OBJETIVA

Nos dice “Blancas Bustamante”, haciendo mención a Leymann, Heinz; que en los años ochenta, se descubrió la existencia de un fenómeno que estaba afectando la salud psíquica de los trabajadores de varios países de la Unión Europea, alcanzando a un 9% de estos, lo que representaba aproximadamente 12 millones de trabajadores en la Unión Europea, y cuya magnitud, podía equipararse a la de una epidemia *“Enfermedad que se propaga durante algún tiempo por un país, acometiendo simultáneamente a gran número de personas”*, lo que afectaba la realización de un trabajo saludable y de calidad, así pues, este fenómeno se identifica como acoso en la relación laboral enfrascado dentro de un cuadro de daños hacia la moral, es decir, acoso moral en el lugar de trabajo o Mobbing; alcanzando también a otros países como Finlandia con un 15%, Holanda y el Reino Unido con 14%, Suecia 12%, Bélgica 11%, Francia e Irlanda 10%, Dinamarca 8%, Alemania y Luxemburgo 7%, Austria 6%, España y Grecia 5% y 4% en Italia y Portugal (Informe Randstad, 2003)

Siendo el “Mobbing uno de los emergentes riesgos psicosociales en el trabajo, convirtiéndose en un fenómeno de gran relevancia por sus efectos destructivos tanto al individuo como a la sociedad, así como también por el impacto económico y social que genera” (Oceguera Avalos, Aldrete Rodríguez, & Angel Guillermo, 2009). Lo cual, probablemente, existe en muchos otros continentes y países, en los que no se han efectuado investigaciones, pero en los que existen prácticas laborales que se caracterizan por el vejamen sistemático y deliberado a los trabajadores, la degradación de su ambiente de trabajo y la lesión de sus derechos fundamentales. (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007)

Al respecto Leymann nos dice que, “El acoso moral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, que es administrada de forma

sistemática, por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes” (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007), al cual se le conoce como “*MOBBING*”, que se caracteriza por conductas sofisticadas, cínicas; como por ejemplo el aislamiento social de la víctima en relación específica en el mundo del trabajo, es decir en la relación laboral; “definiendo una conducta abusiva (gestos, palabras, comportamiento, actitud) que atenta por su repetición o sistematización, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

Pero como saber cuándo hablamos de acoso moral propiamente dicho, pues no basta el simple hecho de sentirse acosado para decir que se está produciendo el *Mobbing*. Señala Hirigoyen (2012) en su libro “Abuso de Debilidad”:

“Se requiere definir los conceptos de consentimiento, sumisión y libertad, pues cuales son concretamente los límites de lo que es aceptable; existen situaciones en el que el abuso de debilidad no es evidente a nivel legal y por lo tanto no es sancionable, pero en las que ha habido sin duda una manipulación y violencia psíquica, en muchas situaciones, pues es difícil probar un abuso; por ejemplo, en una situación de abuso sexual, se encuentra una zona gris entre los hechos objetivos sancionables y una relación consentida”. (Hirigoyen, 2012)

Desde luego el Perú no es ajeno a esto, pues contemplamos en nuestra Constitución Política como derecho fundamental que “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado*”, establecida y aceptada como guía para nuestra gobernación, pues son el conjunto de facultades que corresponden a todo ser humano como consecuencia de su innata dignidad.

Pero la regulación que trate a este fenómeno de manera específica, marque las pautas para accionar en contra de este tipo de acoso cuando se identifique, es de manera escasa, es decir se toca desde un plano superficial no aclarando las pautas necesarias pero dejándose distinguir que existe ya una idea de lo que sucede en la realidad, pues ante las urgencias económicas y sociales que suelen dominar las cuestiones laborales, no se le ha prestado la importancia debida, pese a que en la experiencia cotidiana (las actitudes hostiles, las burlas, el aislamiento, etc.), indica que los casos de maltrato y hostigamiento moral al trabajador no constituyen una excepción en nuestro medio, es así que tenemos por ejemplo La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR), la que nos señala en el Artículo 29° *“Que es nulo el despido que tenga por motivo: la afiliación a un sindicato(...), ser representantes de los trabajadores(...), quejarse contra el empleador ante las autoridades competentes(...), así como la discriminación(...)”* así como también en el Artículo 30° señala que *“Son actos de hostilidad (...) la falta de pago, de la remuneración. La reducción inmotivada de la remuneración (...) traslados del trabajador (...), (...) actos de violencia o faltamiento grave de palabra, así como los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos ellos que afecten la dignidad del trabajador”*.

Pero si bien es cierto La Ley de Productividad y Competitividad en sus Artículos 29° y 30° advierte sobre las conductas hostiles que pueden considerarse discriminatorias, no abarca completamente la situación o complejidad del *Mobbing*, pues no son aplicables a la totalidad de formas de acoso moral que este abarca, ya que, se trata desde el plano del empleador al empleado desde una manera de discriminación enfocada a determinados criterios específicos, siendo insuficiente, pues el *Mobbing* puede manifestarse de diferentes formas y en ambientes de trabajo muy distintos que pueden ser en función del rango laboral o profesional del acosador y de la víctima, es decir se puede distinguir entre *Mobbing* horizontal (en el cual el acosador y acosado pertenecen al mismo estatus laboral, son compañeros de trabajo) y *Mobbing* vertical (el acosador y el acosado están en diferentes niveles

jerárquicos o rango profesional de manera ascendente (la víctima tiene un estatus superior al de los acosadores) o descendente (la víctima tiene un estatus inferior a acosador)). “Puesto que, en el *Mobbing* no suele haber prueba alguna de la realidad de lo que se está padeciendo, porque no suele existir violencia física, pero cuando existe violencia física, hay elementos exteriores que puede atestiguar lo que sucede, pero en conductas de acoso de este tipo no hay ninguna prueba objetiva”. (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007)

Así pues también encontramos que el Tribunal Constitucional en STC N° 05652-2007-PA/TC dice:

“La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador. Consistiendo en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, color de su piel, religión, ideas políticas, origen social, entre otros, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.”

Pero parece inverosímil que personas adultas inteligentes y plenamente conscientes puedan ser embaucadas por un estafador o manipulador y más cuando han sido advertidas, es así que también nos dice que *“la discriminación laboral puede venir agravada por la violencia (física/psicológica), u ofensas brutales y malos tratos, el acoso moral, o el acoso sexual ejercidos contra ciertas categorías de trabajadores y como consecuencia, puede influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto”*.

La dominación se produce de manera sutil en varias etapas, cuyo objeto es ir anulando las defensas de la víctima; podríamos esbozar la típica amenaza “si

me denuncias te mato”, el cual se repite de parte del abusador en cualquier país, cultura, sin rango de edad, sexo o estrato social, a lo cual lo único que lo puede parar es la ley (Hirigoyen, El Abuso de Debilidad y otras manipulaciones, 2012). Lamentablemente los legisladores se encuentran lejos de tener los instrumentos que les permita diferenciar entre un consentimiento libre o una manipulación malintencionada, excepto en los casos flagrantes, obvios y excepcionales; estas acciones le generan al abusador placer al herir el sentido moral del otro, banalizando sus fechorías poniendo entre dicho los valores establecidos.

Antiguamente la sociedad prohibía determinadas cosas, pero en la actualidad todo lo que no está estrictamente penalizado por ley parece posible. El filósofo **Norberto Bobbio** decía que, “*La democracia además de buenas leyes necesita buenas costumbres*”. La situación con el acoso moral se refiere a un hecho que puede ser difícil de probar, pero no por eso quiere decir que no suceda, podemos esbozar un sin número de supuestos en la abundancia de las leyes destinadas a proteger al individuo y considerar que se está codificando demasiado las conductas, calificar como una exageración, una reprimenda hacia toda acción una represión a las conductas del hacer diario o cotidiano para el desenvolvimiento en la sociedad, sin embargo ello constituye una esperanza para las personas que son sometidas a este tipo de acoso y que piden una reparación, un alto.

Ahora encontramos mucho menos autoritarismo o violencia directa pero muchos más ataques perversos y acoso moral, en el que, en un mundo de información podemos perder todo espíritu crítico y toda sensibilidad hacia los demás; es así que, se percibe que en el mundo laboral, detrás de los comportamientos individuales se oculta muchas veces una dirección perversa que induce estas conductas de los individuos, aunque se ha hecho más sutil; sin embargo nadie detiene la necesidad que tienen ciertos individuos de dominar, de humillar o de utilizar a los demás. Es así que el Tribunal Constitucional en la STC N° 03599-2010-PA/TC dice: “*Un límite infranqueable*

de control empresarial es el principio-derecho de dignidad humana, que supone que el empresario no puede emplear medios de control vejatorios o exageradamente incómodos, que afecten la tranquilidad y las adecuadas condiciones de trabajo”.

Nos dice Fernández Sessarego en su libro “Derecho de las Personas”, *“los derechos de la persona deben asegurar, a la persona en su vida comunitaria, el que los demás seres humanos respeten aquellos instrumentos de apoyo de su ser: sus fuerzas psico-físicas y su pasado”*, en cuanto a este último tiene que ver también con su honra, fama o reputación, *“pero al mismo tiempo responden a la exigencia comunitaria de que todos los hombres, en cuanto entes coexistentes, puedan solidariamente contribuir en óptimas condiciones psicosomáticas al bien común, a la consecución de una sociedad justa en la que los hombres se integren mediante el trabajo. Así al proteger el honor, salvaguarda el pasado del hombre como inapreciado valor para su realización. Al tutelarse la integridad física como la intimidad de la vida privada, se le permite mantener incólume tanto su cuerpo como su tranquilidad o equilibrio psicológico a fin, de que sea integrado socialmente en términos de justicia y solidaridad, pueda ser auténticamente libre dentro de su inevitable contingencia”*. Los derechos de la persona persiguen alejar lo más posible al hombre de las alienaciones que sin destruir totalmente la libertad lo degrada o lo reducen a límites indignos de la persona humana. Es por ello que el derecho justo cumple una función liberadora. (Fernández Sessarego, 2007)

La justicia laboral como una parte especializada del derecho siempre ha pretendido concretizar los anhelos de los trabajadores en una incesante lucha por lograr una vida digna y justa, a través de las prestaciones de un servicio subordinado, por una remuneración que esté de acuerdo con su condición de persona humana y adecuadas condiciones de trabajo, sin embargo sombras oscuras están apareciendo en el camino que nos conduce a la justicia en el

derecho laboral, porque cada día se presentan muchas dificultades que debemos vencer.

El mobbing genera preocupación constante en la realidad laboral, por lo cual organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo – OIT y la Organización Mundial de la Salud – OMS, refieren que la violencia en el trabajo, bajo la forma de acoso moral, forma parte del malestar de la globalización, donde predominan depresiones, angustias y otros daños psíquicos relacionados con la política de gestión en la organización del trabajo (Oceguera Avalos, Aldrete Rodriguez, & Angel Guillermo, 2009)

2. ENUNCIADO A LA PROBLEMÁTICA

¿Es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en sus artículos 29° y 30° eficaz para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por el acoso moral?

3. HIPÓTESIS

Los derechos de los trabajadores son afectados, encontrándose desprotegidos ante el acoso moral al no ser eficaz para garantizarlos, La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en sus artículos 29° y 30°.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

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.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer teóricamente la figura del acoso moral identificando sus clases.
- Distinguir el acoso moral frente a otras formas de acoso.
- Ilustrar casos que permitan identificar la figura del acoso moral.
- Identificar las formas de acoso moral que no están incluidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.
- Precisar los alcances de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en sus artículos 29° y 30° frente al acoso moral.
- Proponer lineamientos para una futura reforma de materia de acoso moral.

5. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación, sirve para determinar los alcances del acoso moral, permitiendo identificarla dentro del ámbito laboral, ya que este fenómeno se puede desarrollar fácilmente dentro de la organización empresarial; pues si bien es cierto, este acto degradatorio de la dignidad de la persona “no es un tema nuevo dentro de las relaciones laborales, es tan antigua como el trabajo humano” (Escudero Moratalla & Poyatos I Matas, 2004); las realidades en el desempeño de las actividades laborales han ido cambiando, así como el reconocimiento de derechos y su respectiva tutela jurídica frente a actos de vulneración que atentan contra estos, pues el trabajar libremente es uno de los derechos fundamentales de la persona humana consagrados en la Constitución Política del Perú (artículo 2° inciso 15), es decir es un derecho inherente del ser mismo y es precisamente que a medida que se va investigando

sobre la problemática que surge del ejercicio de este derecho, se puede apreciar una conciencia nueva del fenómeno y la necesidad de incidir en sus verdaderas causas.

La protección a la dignidad humana es un factor latente dentro de este fenómeno, es reconocido como derecho inherente al ser humano, el cual se basa en el respeto absoluto que debe extenderse a todas las personas, a cada ciudadano. La Constitución nos dice expresamente en su artículo 1º *“Que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”*, es entonces que el respeto a la dignidad humana, nos prohíbe el relego de otro semejante a un trato indigno por medio del *Mobbing* que repercute en los trabajadores al momento de ser expuestos a disfunciones que conllevan, a un mal clima laboral, desmotivación, abandono del trabajo, disminución de la calidad del trabajo, etc.

Pero también cabe mencionar que nuestra misma Constitución nos dice en su artículo 2 inc. 1) que tenemos derecho a la integridad moral, psíquica y física; esto quiere decir que se debe ser tratado con el respeto y cuidado correspondiente, lo que nos conduce a la protección de la integridad mental y la dignidad humana, frente a una ausencia total de ética en las relaciones interpersonales, abriéndonos el camino para identificar que la tutela de los intereses de los trabajadores se ven vulnerados. Alexandre Vicentine Xavier menciona *“Se reconoce que el acoso moral en el trabajo, constituyen un tipo de conductas que sin duda no son nuevas, pero que nos conducen a la necesidad de una tipificación jurídica”* (Vicente Xavier, 2010); pues entonces ya se ha advertido la existencia de este fenómeno, pero dentro de la normatividad existente en el Perú, entre ellas la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nos muestra la necesidad de Lograr una tipificación ajustada del fenómeno, es decir, identificar los elementos que lo delimiten, para poder lograr una elaboración conceptual del fenómeno. De esta forma, sería posible

instaurar mecanismos jurídicos para la protección frente al Acoso Moral en la relación laboral o *Mobbing*.

Esta orientación hacia una identificación de la figura del acoso moral, y la resolución de la aplicación de una adecuada relación laboral, ayudará a mostrar la figura de acoso moral desarrollando el tema de manera amplia, tratando de responder a la necesidad de una adecuada identificación de esta figura.

Si bien la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, en sus artículos 29º y 30º no son completos para manejar el amplio tema que abarca el acoso moral en la relación laboral, es entonces que se deja claro que es un tema de tratamiento jurídico que merece una investigación asertiva para la prevención de esta, pues aunque “es un tema desarrollado y discutido en los ordenamientos de Europa” (Vicente Xavier, 2010), es una figura jurídica nueva para el Perú, que conlleva a una reciente discusión sobre el tema. Como ejemplo puedo poner así mismo la constitucionalización de los derechos laborales, que tuvo como punto de partida la Constitución mexicana de 1917 y la Constitución alemana de 1919. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007).

Entonces lo que se busca con la presente investigación es demostrar que la actual normatividad es ineficaz, y aportar lineamientos que puedan ser claves para esbozar una reforma en la materia.

La presente investigación desarrollara la teoría que permita ampliar el acoso moral tomando como base fundamental los alcances doctrinarios por expertos estudiosos en la materia, entre los cuales su máximo expositor el Psicólogo Sueco Heinz Leymann quien acuñó el término a la relación de trabajo, así como también la Psiquiatra Francesa Marie-

France Hirigoyen especializada en terapia de acoso moral, Iñaki Piñuel y Zabala uno de los primeros especialistas europeos en la investigación y divulgación del *Mobbing*, entre otros; y poniendo la referencia peruana el Dr. Carlos Blancas Bustamante especialista en Derecho Constitucional y Derecho Laboral.

Así como también desarrollare los fundamentos constitucionales, en el respeto a los derechos básicos del trabajador y diferenciándolos de las otras figuras de acoso con los que se pueden confundir, por poseer algunas características dentro del marco del derecho laboral.

El acoso moral es un tema de gran relevancia, por los cuales, para determinar si el accionar se genera dentro de la empresa, en una relación laborar de actos de hostilidad sistematizados y deliberados que se justifican en la falta de regulación (pues todo lo que no prohíbe la ley está permitido); se debe tomar muestras de ellas, para obtener resultados en la investigación utilizando métodos generales para el desarrollo de tema, como el método de análisis, de inducción y deducción.

Así también usare métodos específicos como el dogmático, exegético y del derecho comparado para recolectar datos, observaciones de las circunstancias y el ambiente, a través de la interpretación.

Así pues, luego de realizar la búsqueda en las bibliotecas de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO), Universidad Nacional de Trujillo (UNT), Universidad César Vallejo (UCV) y Universidad Privada del Norte (UPN), así como también virtualmente mediante la RED PERUANA DE TESIS DIGITALES con contenido de las diferentes universidades a nivel nacional, no encontré alguna tesis sobre el tema de la presente investigación pero si estudios de investigación:

- CARLOS BLANCAS BUSTAMANTE, obra titulada “El Acoso Moral en la Relación de Trabajo” colección por los 90 años de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la cual nos dice:

<< La obra analiza el tema del Mobbing o acoso moral, que es la conducta hostil a través de tratos abusivos o humillantes hacia los trabajadores, de manera sistemática y continuada. Este trato - difundido en el mundo laboral contemporáneo-, como explica el autor, afecta gravemente a la salud psíquica, incluso física, de los trabajadores y tiene importantes consecuencias en la relación de trabajo>> (Estudio Carlos Blancas Bustamante Abogados, 2007).

CAPITULO II

MARCO AXIOLÓGICO – JURÍDICO

1. BIENES CONSTITUCIONALMENTE RELEVANTES

Los Bienes de orden constitucionales que involucran la presente investigación son:

1. **DIGNIDAD**, la cual la encontramos enmarcada en el Artículo 1º del Capítulo I de los Derechos Fundamentales de la Persona de la Constitución Política del Perú.
2. **DERECHO AL HONOR** la cual la encontramos en el Artículo 2º Inciso 7 de la Constitución Política del Perú
3. **DERECHO A LA INTIMIDAD**, la cual la encontramos en el Artículo 2º Inciso 7 de la Constitución Política del Perú
4. **DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**, la cual la encontramos en el Artículo 2º Inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

2. CONTENIDO ESENCIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

2.1. LA DIGNIDAD

La dignidad es, el rango de la persona como tal que no se expresa en la superioridad de un hombre sobre otro sino de todo hombre sobre los seres que carecen de razón. Ser persona es un rango, una categoría que no tienen los seres irracionales. (González Pérez, 1986)

Es así que, la dignidad humana es el punto de referencia de todas las facultades que se dirigen al reconocimiento y a la afirmación de la dimensión trascendente y moral del ser humano. Por el cual el respeto de la persona humana es la única forma de garantizar que la sociedad sea digna y se concrete en el despliegue de sistemas jurídicos y políticos que trascienden de

la virtual inmunidad de la que gozan las garantías formales de la legalidad, a favor de sistemas legítimos fijados en la idea misma de dignidad humana. De ahí que la dignidad sea el resultado de las exigencias que la naturaleza humana descubre en cada momento histórico como imprescindibles para posibilitar una convivencia verdaderamente humana y humanizante, en un clima de seguridad jurídica en el cual se desenvuelve la actividad estatal. (Canales Cama, y otros, 2010)

En la dignidad y desde la dignidad humana el derecho pasa a ser un constructo de contenido profundamente humano y no un ordenamiento limitativo de la realización de la persona humana o un mero instrumento a valorativo de los operadores jurídicos. Se da al sistema jurídico un mínimo ético obligatorio, por ello se reconoce en la dignidad humana el carácter de soporte estructural del edificio de protección de los derechos fundamentales de casi la totalidad de textos constitucionales. (Canales Cama, y otros, 2010)

En la doctrina nacional, Rubio Correa opina que, el artículo 1º de la Constitución Política no es solamente una declaración general, sino un principio que sirve para iluminar la aplicación de la toda la constitución y por consiguiente el orden jurídico en su conjunto. El Tribunal constitucional afirma que la dignidad de la persona humana es el valor superior dentro del ordenamiento y como tal presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales. En este sentido, sostiene que si bien el reconocimiento de estos derechos es el presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los particulares, también lo es su connotación ética y axiológica en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana pre-existente al orden estatal proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007)

La Constitución política de 1993, siguiendo la línea trazada por la Constitución de 1979, hizo también referencia expresa a la dignidad humana, en su artículo 1º, que dice:

Artículo 1º.- *La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.*

Desempeñando la función constitucional de un preámbulo, colocando a la persona humana como máximo valor y por encima de cualquier otro bien jurídico.

La STC recaído en el EXP N° 2016-2004-AA/TC, nos dice:

16. Partiendo de la máxima kantiana, la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, premisa que debe estar presente en todos los planes de acción social del Estado suministrando una base constitucional a sus políticas, pues en el Estado social el respeto a la dignidad se refiere esencialmente a lograr una mejor calidad de vida de las personas.

Consecuentemente, en sede jurisdiccional ningún análisis puede desarrollarse sin verificar el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.

El principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano sólo puede ser lograda a través de la protección de los distintos elencos de derechos, en forma conjunta y coordinada.

19. Bajo este principio, el Estado no sólo actuará respetando la autonomía del individuo y los derechos fundamentales como límites para su intervención –obligaciones de no hacer–, sino que deberá proporcionar, a su vez, los cauces mínimos para que el propio individuo

pueda lograr el desarrollo de su personalidad y la libre elección de sus planes de vida –obligaciones de hacer-

20. El Tribunal Constitucional ya ha señalado anteriormente que no hay posibilidad de materializar la libertad si su establecimiento y garantías formales no van acompañados de unas condiciones existenciales mínimas que hagan posible su ejercicio real (García Pelayo, Manuel. Las transformaciones del Estado contemporáneo. Madrid. Editorial Alianza. 1980, pág. 26), lo que supone la existencia de un conjunto de principios que instrumentalicen las instituciones políticas (Roberto Nesta Brero y más de 5,000 ciudadanos contra la Presidencia del Consejo de Ministros, STC N.º 0008-2003-AI/TC) y que sirvan de garantía para el goce de los denominados derechos económicos, sociales y culturales.

2.1.1. LA TRIPLE DIMENSIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA:

a) LA DIGNIDAD HUMANA COMO VALOR

La dignidad humana comparte con el resto de valores el ser un modo de preferencia consciente y generalizable, junto con valores tales como la libertad, la igualdad y la solidaridad, constituyen una moralidad que “aglutina e integra a las personas en torno a un proyecto político que es democrático y configuran su concepción del poder que se traslada a su derecho, como valores superiores en el ámbito jurídico.” (Canales Cama, y otros, 2010)

Pero se trata de un valor privilegiado, pues en la dignidad humana se refuerza el carácter de la Constitución como documento estatutario de la vida en comunidad y como expresión en consenso que determina el modo y la forma como una comunidad política reivindica la voluntad de su propia existencia. (Canales Cama, y otros, 2010)

b) LA DIGNIDAD HUMANA COMO PRINCIPIO

Con respecto a la Dignidad, tiene muchas funciones y modos de validez simultáneos: actúa por un lado como principio pragmático y en parte conjuntamente con normas de derecho positivo, actúa como directamente obligatoria, compartiendo un doble carácter deontológico:

- Metanorma, que orienta el conocimiento, a la interpretación y la aplicación de las restantes normas jurídicas, por que atraviesan a manera de *ratio legis* todo el contenido de las disposiciones que componen el edificio legal del ordenamiento al que se refiere. Así la dignidad actúa como concepto vinculante en todos los niveles de la llamada estructura gradual del orden jurídico: desde el derecho constitucional hasta el derecho estatuto. No está vivo en un solo plano de validez e impregna consigo la realidad social. Es decir sobre ella se asienta el deber ser (la normatividad) y al mismo tiempo el ser (la normalidad), a los cuales presta todo su sentido propio.
- Actúa propiamente como norma que tiene una prima facie debido, expresándose en un deber ser, a que regula determinadas conductas, las cuales deben estar siempre orientadas al respecto y valoración del hombre. Es una autentica norma jurídica. (Canales Cama, y otros, 2010)

c) COMO DERECHO FUNDAMENTAL:

Los derechos fundamentales quedan definidos como ámbitos de protección que permiten al individuo la posibilidad de su desarrollo en la sociedad de todas sus potenciales. Ello significa “la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral y también la relevancia jurídica que convierte a los

derechos en norma básica material del ordenamiento” (Arévalo Vela, 2008)

Precisamente para la Constitución la dignidad del ser humano no solo representa el valor supremo que justifica la existencia del estado y de los objetivos que cumple, sino que constituye como el fundamento esencial de todos los derechos que con la calidad de fundamentales, habilita el ordenamiento. Desde el artículo 1º queda manifiesta tal orientación al reconocerse que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y complementarse dicha línea de razonamiento con aquella otra establecida en el artículo 3º, que dispone que, “la enumeración de los derechos establecidos (...) no excluye los demás que la constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga que se fundan en la dignidad del hombre (...)” (Canales Cama, y otros, 2010)

2.2. EL DERECHO AL HONOR

El honor se presenta como la apreciación positiva y cierta que la persona la hace de sí misma tanto en el plano de existencia como en el de la coexistencia social. Se trata así de un criterio subjetivo y personal al cual se vincula estrechamente con la propia dignidad de la persona a tal punto que hasta se lo ha llegado a confundir con esta. El honor es propio de toda persona, vale decir que el ser humano por el solo hecho de serlo, tiene honor sin que este concepto pueda asociarse como en el pasado a la pertenencia del individuo a una determinada clase o estamento social, concepción que excluía del mismo a quienes no integraban dicho sector; en este sentido, el honor efectivamente guarda directa relación con la dignidad de la persona pues el honor es propio de la naturaleza humana, el honor consiguientemente a la dignidad del hombre. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relacion de Trabajo, 2007)

La Constitución Política del Perú garantiza en su artículo 2º inciso 7, el derecho al honor y la intimidad personal, que dice que toda persona tiene derecho *“Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propia. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.”*

Este Derecho es reconocido en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos:

- El artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, dice que *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio, o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación”*.
- El artículo 17, numeral 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, dispone que *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honor y reputación”*

2.3. DERECHO A LA INTIMIDAD

Uno de los bienes, o derechos, lesionados por la falta de respeto a la libertad y dignidad de la persona humana, precisamente es su intimidad privada, amenazada, hoy en día por la técnica, el común, los medios de comunicación social, que en muchas ocasiones son resultado de la mera curiosidad malsana. (Romero Coloma, 2008)

Es decir, la libertad de cada persona debe presidir estos comportamientos, estas actitudes. Una persona es libre de divulgar, o hacer divulgar, su intimidad o determinadas facetas o aspectos de estas a otras, si así lo desea o no le importa, pero más tarde no podrá ir contra sus propios actos, pero

naturalmente de cara al pasado, el consentimiento que ha otorgado tácita o explícitamente sobre su intimidad; de cara al futuro podrá, como es lógico y aras del respeto a la libertad individual y personal, revocar esos consentimientos prestados en su día. Cuando el derecho a la intimidad se comparte con algunas personas (o con una sola), con aquellas personas a las que, por afinidad o por razones familiares, amistosas, afectivas o de otra índole (sexual, sentimental, por afinidad de caracteres, gustos y/o aficiones), no por ello la intimidad se ha perdido, ni correlativamente el derecho, ya que legitimado para disponer de este es la persona física, titular del mismo, mayor de edad y que no esté incurso en alguna causa de incapacitación. (Romero Coloma, 2008)

La Constitución Política del Perú garantiza en su artículo 2º inciso 7, el derecho al honor y la intimidad personal, que dice que toda persona tiene derecho *“Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propia. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley”*. Así mismo el artículo 2º inciso 6 enuncia el derecho *“A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar.”* Por último el artículo 2º en su inciso 10 dice: *“Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados”*.

La Convención Americana de Derechos Humanos también hace mención al derecho a la intimidad, donde menciona *“Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia...”*.

La protección que otorga a toda persona el derecho a la intimidad, nos dice Fernández Sessarego, que comprende dos distintas pero conexas situaciones vinculadas a la tutela a la intimidad de la vida privada ya sea

personal como familiar. Ellas consisten tanto en la simple intrusión en dicha esfera como en la divulgación de cualquier acto a ella atinente. En tal sentido la violación de la intimidad de la persona tiene lugar no solo cuando se divulgan hechos o situaciones que corresponde a su vida privada, sino por el mero hecho de desplegar actitudes que supongan fisgonear y entrometerse en la intimidad de la vida privada o represente una invasión, hurgamiento o búsqueda indebida en bienes o propiedades de la persona, sin que medie un interés público. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007)

El derecho a la intimidad se ha identificado con el derecho a la imagen o en otras palabras no ha diferenciado claramente ambos derechos de una manera autónoma. Díez-Picazo, por ejemplo consideraba que tal derecho (el derecho a la imagen) no era más que un aspecto del derecho a la intimidad, que alcanza una autonomía en su tratamiento porque es a través de aquel como se transgrede más fácilmente y con mayor frecuencia la esfera reservada de la persona, dados los potentes medios técnicos que se emplean para ello, se trata por tanto de un derecho al no conocimiento ajeno de la imagen del sujeto y es violado cuando la toma de conocimiento de la imagen ajena se produce sin consentimiento de la persona afectada. (Romero Coloma, 2008)

Muchas legislaciones se inclinan a proteger este derecho a la imagen como perteneciente al ámbito del derecho al honor, pero en una gran mayoría de supuestos, se trata en realidad de una lesión o transgresión a la reserva o intimidad privada. En este sentido hay que entender que toda persona tiene derecho a que su imagen no se reproduzca de tal forma que su intimidad puede quedar perjudicada. (Romero Coloma, 2008)

En este sentido el derecho a la imagen garantiza la autonomía de la persona en cuanto que, protege de las injerencias y las intrusiones indebidas que pretendan determinar o condicionar su apariencia exterior sobre la base de

criterios ajenos a los propios de cada persona. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007)

Como referencia tenemos el Exp. N° 04611-2007-PA/TC, expresa que el derecho a la imagen involucra la tutela básicamente de *“(...) la imagen del ser humano, derivada de la dignidad de la que se encuentra investido (...)”*, es decir, es el *“(...) ámbito de libertad de una persona respecto de sus atributos más característicos, propios e inmediatos, como son la imagen física, la voz o el nombre; cualidades definitorias, inherentes e irreductibles de toda persona”*

En ese sentido, debe tenerse presente que el honor es un derecho único que engloba también la buena reputación, reconocida constitucionalmente. Así lo ha postulado también el Código Procesal Constitucional, que no deja de mencionar la buena reputación. Y si bien tiene una base en la dignidad humana y, por lo tanto, se cuestionaría su reconocimiento a favor de la persona jurídica, el honor se ha entendido como *“(...) la capacidad de aparecer ante los demás en condiciones de semejanza, lo que permite la participación en los sistemas sociales y corresponde ser establecido por la persona en su libre determinación (...)”*. Protege a su titular contra el escarnecimiento o la humillación, ante sí o ante los demás, incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades comunicativas, al significar un ataque injustificado a su contenido. Forma parte de la imagen humana (quizás por ello el equívoco de incluir en la demanda el cuestionamiento a la imagen)

El derecho a la intimidad es un concepto eminentemente subjetivo, interno, ligado a la esfera de la vida del hombre y del grupo donde se desenvuelve, que debe ser respetado por cuanto, las manifestaciones de dicha esfera están vedadas al conocimiento público, salvo, que el titular renuncie expresamente a ello. (Escobar López & Marulanda Otálvaro, 2004).

Se reconoce el derecho al trabajador a la tutela de su esfera íntima en el marco de la relación laboral sin que esta pueda ser invadida o restringida por

el empleador más allá de lo estrictamente indispensable para vigilar la ejecución de su prestación laboral. Todo aquello que escape a este propósito es ajeno a la relación de trabajo, no forma parte de las obligaciones del trabajador y le pertenece a este como persona sin que el empleador tenga facultad alguna de intervenir en aquel ámbito reservado y privativo. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007)

2.3.1. FORMAS DE LESIONAR EL DERECHO A LA INTIMIDAD

Este derecho puede verse eventualmente lesionado por cuatro maneras genéricas distintas:

- a) La intromisión en la soledad física que cada persona reserva para sí misma.
- b) La divulgación pública de hechos privados.
- c) La presentación al público de circunstancias personales bajo falsas apariencias.
- d) La apropiación, no autorizada, de lo que pertenece a nuestro círculo personal, como la imagen y la fotografía. (Escobar López & Marulanda Otálvaro, 2004).

2.4. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

Cuando se habla de igualdad ante la Ley, se hace referencia a que, como regla general (la cual admite excepciones, pero que deben ser debidamente justificadas), a todos y todas, en la misma línea de la vieja conquista del liberalismo clásico, se nos deben aplicar las mismas normas. Por otro lado, la prohibición de la discriminación parte de la idea de que en algunos casos es posible incluso un tratamiento diferenciado entre situaciones comparables, siempre y cuando ese trato distintivo tenga una justificación razonable. (Castillo Arredondo, 2007)

El Tribunal Constitucional señala que la noción de igualdad debe ser apreciada como un principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho, cuanto como un derecho fundamental de la persona. Se trata según su criterio de dos planos convergentes y el segundo de ellos, esto es, la igualdad como derecho fundamental:

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

El convenio 111 de la OIT nos dice también que todo Estado que lo ratifique se obliga a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. El ámbito de las relaciones laborales es uno de aquellos en los que la tutela antidiscriminatoria resulta más necesaria; precisamente en la relación con el ámbito laboral el convenio 111 de la OIT define la discriminación como: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación”

La discriminación con ser un fenómeno social se caracteriza y concretiza por sus manifestaciones jurídicas ya que se traduce en la privación al individuo o grupo discriminado del goce pleno de sus derechos, tanto fundamentales como meramente legales. La trascendencia de esta grave situación para la sociedad lleva al ordenamiento jurídico no solo a rechazar la discriminación sino incluso a admitir la validez de la diferenciación de trato cuando esta

tenga por objeto superar dicha situación, para lograr la igualdad real de los grupos postergados. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007)

En esta definición se advierte tres elementos que concurren para configurar la discriminación; en primer lugar, un hecho que establezca una distinción, exclusión o preferencia o una restricción conforme a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (artículo I inciso 1); en segundo lugar, un motivo determinante de dicha diferencia (raza, color, sexo, religión, etc.) y en tercer lugar el resultado objetivo de esa diferencia de trato que consistirá en la anulación o en la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007)

En efecto en los artículos 29º inciso d y 30º inciso f, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece como causa de nulidad de despido o acto de hostilidad del empleador respectivamente la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

3. PRINCIPIOS JURÍDICOS

Estos principios serán líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Pla Rodríguez, 1978)

Nuestro ordenamiento Jurídico en su Código Civil nos dice:

Artículo VIII código CIVIL: obligación de suplir los defectos o deficiencias de la Ley.

“Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y preferentemente los que inspiran al derecho peruano.”

Para este tema de investigación los principios que se pueden identificar son:

3.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

Impide la discriminación in iure (establecida por la normatividad) o de facto (establecida por el empleador), en este sentido, si este último otorga a un trabajador un derecho debería otórgaselo a todos los demás, exceptuando que dicho beneficio este amparado por alguna situación particular del trabajador. (Castillo Arredondo, 2007)

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

Al respecto la Sala Primera del Tribunal Constitucional, al resolver con fecha 31 de marzo de 2004 el Exp. N° 2510-2002-AA/TC-LAMBAYEQUE, seguido por José Andrés Ruiz Vásquez y otros, señala lo siguiente:

2. Si bien es cierto que los demandantes alegan que se ha violado el derecho constitucional a la igualdad, es necesario señalar, como ya

lo ha sostenido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita que la existencia de los dos requisitos siguientes: a) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, al igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.

3. La primera condición para que un trato desigual sea admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hace que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro. (Arévalo Vela, 2008)

El pleno del Tribunal Constitucional, al resolver con fecha 12 de agosto de 2005, el Exp. N° 008-2005-PI/TC-LIMA seguido por Juan José Gorriti y otros, ha señalado lo siguiente:

c.3.2.) La igualdad de oportunidades

22. Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto en el artículo 2º de la Constitución Política del Perú, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la Ley.

c.3.3.) Referencia a la regla de no discriminación en materia laboral

23. esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: la igualdad ante la Ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

La igualdad ante la Ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.

Al respecto el artículo 103º de la Constitución compromete al Estado a no dictar leyes por razón de las personas, sino por la naturaleza de las cosas. El artículo 22º de la Ley Orgánica del Poder Judicial exige a dicho ente no apartarse de sus precedentes judiciales, salvo que existan razones justificadas para ello; y el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional prescribe que el Tribunal Constitucional solo podrá apartarse de sus precedentes vinculantes cuando exprese los fundamentos de hecho y de derecho que sustenten la sentencia y las razones del apartamiento del precedente jurisprudencial.

La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato- obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación con las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende arbitraria.

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la constitución. (Arévalo Vela, 2008)

Para establecer si una conducta en una empresa es discriminatoria o una diferenciación es razonable, es necesario precisar cuándo dos situaciones

reales son equiparables y cuando sus similitudes predominan sobre sus diferencias. (Rodríguez Piñeiro & Fernández López , 1986)

La discriminación en materia laboral estricto sensu, se acredita por dos tipos de acciones:

- **Por acción directa:** La conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad.

Tal es el caso de la negación al acceso del empleo derivado de la opción política o sexual del postulante, por la concesión de mayores beneficios a unos trabajadores sobre otros, por su mera condición de no afiliados a una organización sindical, el despido por el solo hecho del ejercicio de las actividades sindicales, etc.

- **Por acción indirecta:** la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de lo constitucional, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorias para uno o más trabajadores.

Tal es el caso, por ejemplo de las reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados con la actividad laboral del o los trabajadores. (Arévalo Vela, 2008)

La ley N° 26772 modificada por la Ley 27270, dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato regula los actos de discriminación, utilizando criterios de selección que carezcan de una justificación objetiva y razonable,

mediante tratos diferenciados por motivo de raza, sexo, religión, opinión, origen, etc.

3.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Se trata de un mecanismo de autodefensa normativa frente a actos realizados por las partes. Este principio se fundamenta en la necesidad de evitar que la eficacia de las disposiciones laborales quede desvinculada como consecuencia de actos de su destinatario realizadas por su condición de parte más débil en la relación de trabajo. (Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, 2007)

De esta forma el derecho laboral protege al trabajador, ya que a pesar de que este renuncie por escrito a algunos derechos, tal renuncia es inválida por cuanto los derechos laborales son irrenunciables. Sin embargo, cuando el trabajador negocia de forma colectiva, pueden renunciar a sus derechos puesto que las condiciones laborales ya no serán impuestas por el empleador sino que serán acordadas de manera conjunta entre el sindicato y el empleador. Neves Mujica considera que “la irrenunciabilidad no impide la celebración de figuras similares en las que el trabajador cede un derecho pero a cambio de una cesión recíproca del empleador”. (Castillo Arredondo, 2007)

Nuestra legislación reconoce el principio de irrenunciabilidad en dos niveles, el constitucional cuando el inciso 2 del artículo 26 de nuestra carta magna establece que en la relación laboral se respeta entre otros principios el “carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la Ley”. (Arévalo Vela, 2008)

3.3. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones “disvaliosas” de una norma o de determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales. (Grisolia, 2005)

La STC en el EXP. N° 00535-2009-PA/TC seguido por don Rodolfo Luis Oroya Gallo, LIMA, dice:

16. La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto “implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos

18. En este sentido, el análisis de la razonabilidad de una medida implica determinar si se ha dado:

- a. La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.

- b. La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un “hecho” resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.

- c. Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

3.4. PRINCIPIO DE BUENA FE

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes, que debe coincidir con las valoraciones vigentes de la comunidad (Rivera Rodriguez, 2010)

En derecho laboral, toda relación de trabajo dependiente se entiende celebrado de buena fe. Las obligaciones que de ella emanan, que son la realización personal de la labor del trabajador y el pago del salario convenido por el empleador, representan las contraprestaciones a que se obligan empleador y trabajador. Esas contraprestaciones deben ser satisfechas dentro de los lineamientos de la buena fe. La buena fe debe ser pues fundamento ético de toda relación de trabajo y debe serlo por ende de todo contrato de trabajo. (Campos Rivera, 2003)

Es un principio y un deber de conducta reciproca de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia ya que el contrato no solo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta. (Grisolia, 2005), es así que en nuestro Código Civil se plasma la figura de la buena fe contractual en el Artículo 1362º que señala: *“Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”*

La STC del EXP. N.º 0022-2009-PI/TC, LIMA, seguido por Gonzalo Tuanama Tuanama, expresa:

a) Buena fe

27. (...) El principio de buena fe, debe ser comprendido como aquel que busca evitar actitudes o conductas que pretendan la evasión de lo acordado, interferir u omitir cooperar con el desarrollo de la otra parte o la falta de diligencia en el cumplimiento de lo acordado.

De manera tal que es esencial para que se mantenga el contrato de trabajo, esa buena fe negociadora inicial durante la existencia de esta, la confianza es el elemento esencial de esta relación como así también la persona del trabajador que caracteriza a este contrato y lo clasifica respecto al sujeto como intuito persona. La pérdida de esta da derecho a extinguir el contrato de Trabajo, en algunos casos con indemnización. En el Derecho Civil el elemento de buena fe sería la igualdad de las partes y la voluntad de las partes en las que hay contraprestaciones recíprocas, constituyendo una obligación específica de estos contratos, un comportamiento concreto esperado de las partes, un intercambio de lealtades. (Najún Zarazaga, 2004)

Desde esta perspectiva, es indudable que el acoso moral, supone una declaración deliberada de agredir al trabajador, de destruirlo con métodos que conllevan su vejamen, humillación, aislamiento y que le provocan enfermedades psíquicas y físicas, es la más clara negación de la buena fe, por el contrario el acoso moral, en sí mismo es una expresión acabada de

mala fe, pues está inspirada en la intención de hacer daño para obtener un fin ilícito: como por ejemplo que el trabajador abandone la organización. (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007)

4. EL ACOSO MORAL O MOBBING

4.1. MOBBING

Cuando se estudia el fenómeno de acoso moral en el trabajo se detecta la falta de una definición a nivel internacional o nacional. Existe una gran variedad de términos que se han utilizado para definir el fenómeno del hostigamiento laboral; Mobbing es la expresión más utilizada, siendo comúnmente aceptada, pero cuando se traduce la expresión se aprecia que lo que cada persona entiende de la palabra no coincide, fundamentalmente por la inexistencia de una expresión que sea común y unitaria, capaz de contener todos los procesos de hostigamiento laboral. En realidad se trata de un fenómeno presente en las sociedades industrializadas y respecto al cual cada país se sirve de su propia nomenclatura. (Vicente Xavier, 2010)

Para empezar a desarrollar el tema de investigación, cabe precisar primero que es lo que quiere decir Mobbing y cómo surgió este término para referirnos al acoso moral en la relación laboral.

Etimológicamente el término Mobbing proviene de la palabra “*mob*” que significa “turba, pandilla”, desde un estado destructivo, hostil, agresivo, adoptado así para describir el acoso.

Entonces es así que nos podemos remontar desde la época de Charles Darwin, quien en el estudio que hizo sobre animales, se refiere a exclusiones de los líderes viejos por los más jóvenes o al líder viejo que se le reta constantemente para que defienda su liderazgo dentro de la manada; también si hay dentro del grupo un individuo enfermo y la manada debe

avanzar, se le deja atrás o se le excluye, o cuando el grupo considera que el líder está cansado y se le debe sustituir, haciéndolo por la fuerza. (Romero Pérez)

Pues bien “Mobbing” fue la palabra que utilizó el psiquiatra alemán Heinz Leymann aplicándolo al lugar de trabajo “bautizando así este fenómeno, y poniendo en boga aquel término” (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007). Pero este término fue usado por primera vez por Konrad Lorenz, quien en su Libro “Sobre la Agresión” la usó para describir el comportamiento de las aves y los animales en donde describe “el ataque de un grupo de animales débiles de una misma especie contra otro más fuerte que ellos” (PIÑUEL Y ZABALA, 2001), pues en su opinión los seres humanos no están sujetos a similares impulsos innatos, sino que pueden quedar bajo el control racional (KONRAD, 1966); pero es de Peter-Paul Heinemann de quien Leymann toma el término, quien aplicó el comportamiento que explica Lorenz pero aplicándolo al comportamiento social infantil de la agresión colectiva de niños contra otro niño en particular.

En Inglaterra y USA se recurre a la expresión “*Harrassment*”, cuya acepción es hostigamiento, acoso y que ha sido utilizada inicialmente para referirse al acoso sexual, utilizándose en estos mismos países el término “*Bossing*” para referirse al acoso moral, pero aludiendo específicamente al empleador, sus representantes o los jefes del trabajador, lo que también se conoce como acoso moral vertical (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007).

Posteriormente, en su traducción a las lenguas latinas, el término Mobbing se denominó “*Harcèlement Moral*” en francés por la influencia de Marie-France Hirigoyen, y fue traducido después al castellano como “*Acoso Moral*”, al portugués como “*Assédio Moral*” y al catalán como “*Assetjament Moral*”. (Oceguera Avalos, Aldrete Rodríguez, & Ángel Guillermo, 2009)

4.2. SINÓNIMOS DEL MOBBING

Se puede decir que algunos términos usados como sinónimos o equivalentes de *Mobbing* son (Romero Pérez):

- Acoso moral o psicológico
- Psicoterror
- Hostigamiento laboral
- Persecución encubierta
- Acoso perverso
- Maltrato psicológico
- Violencia psíquica
- Ninguneo

4.3. CONCEPTO

Según **LEYMANN**, “El Mobbing conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática (definición estadística: al menos una vez por semana) por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada (definición estadística: al menos durante seis meses), por la cual la víctima es sometida a un proceso sistemático de estigmatización y privación de sus derechos civiles” (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007).

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki; dice que “El concepto de Mobbing queda definido por el encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”. (PIÑUEL Y ZABALA, 2001)

HIRIGOYEN, Marie-France; nos dice que “Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998) Agrega que “sea cual fuere la definición que se adopte, se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva” (Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile, 2011).

BOSQUED LORENTE, Marisa; define al Mobbing como, “Unos actos (acciones, palabras, miradas, lenguaje corporal, etc.) que se producen por parte del acosador o acosadores de manera intencionada y con el objeto de humillar y destrozarse psicológicamente a la persona elegida como víctima”. (Bosqued Lorente , 2005)

Una de las particularidades del Mobbing es que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos. (Martín Daza & Pérez Bilbao, 1998)

El acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente, al principio las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones, luego los ataques se multiplican. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero si pierde una parte de sí mismo, cuando el acoso aparece, es como si arrancara una máquina que puede machacarlo todo; se trata de un fenómeno terrorífico porque es inhumano. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

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 tema de acoso moral ha comenzado a ser abordado desde una perspectiva jurídica, a través de resoluciones judiciales y artículos doctrinales que han empezado a tratar el tema (Vicente Xavier, 2010). Como antecedente tenemos las sentencias del Tribunal Constitucional N° 05652-2007-PA/TCSTC, N° 03599-2010-PA/TC por ejemplo que como ya mencione en inicios de la presente investigación tratan ya el tema del acoso moral en la relación laboral.

Es entonces que de los conceptos esbozados puedo decir que el Mobbing 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, es así que a consecuencia de esto se puede identificar que existen diferentes tipos de acoso moral que se generan pues, esta figura conlleva un problema direccionado no solo desde el empleador a empleado, va más allá de los rangos jerárquicos.

4.4. CLASIFICACIÓN DEL MOBBING DE LEYMANN

Según la clasificación de Leymann estas son las más significativas conductas hostiles que sufren: (Bosqued Lorente , 2005)

A. LIMITAR Y MANIPULAR LA COMUNICACIÓN Y/O LA INFORMACIÓN

- El acosador o jefe reduce las posibilidades de la víctima de comunicarse con otros
- Se le interrumpe continuamente a la víctima cuando intenta hablar
- Se le impide expresarse
- Se le insulta, se le habla a gritos y se le recrimina
- Se critica su trabajo
- Se critica su vida privada
- Se le acosa por teléfono
- Se le amenaza verbalmente
- Se le amenaza por escrito
- Se rechaza el contacto con la víctima, rehuyendo su mirada, dirigiéndole gestos y miradas de rechazo, desprecio, desdén, etc.
- Se ignora su presencia, obrando como si fuera invisible o no existiera

B. LIMITAR EL CONTACTO SOCIAL

- Se deja de hablar a la víctima
- No se le permite que hable a los demás
- Se le aísla, asignándole un lugar de trabajo alejado del resto de los compañeros
- El acosador prohíbe al resto de los compañeros que le hablen
- Se obvia su presencia física

C. DESPRESTIGIAR A LA PERSONA ACOSADA ANTE SUS COMPAÑEROS

- Se calumnia a la víctima
- Se lanzan rumores malintencionados haciendo correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador
- Se ridiculiza a la víctima
- Se le asigna la etiqueta de enferma mental
- Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico
- Se inventa una supuesta enfermedad de la víctima
- Se imita, su voz, gestos, postura, su manera de andar, etc. Ridiculizándolo
- Se critican sus convicciones políticas o religiosas

<ul style="list-style-type: none"> • Se hace burla de su vida privada
<ul style="list-style-type: none"> • Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad
<ul style="list-style-type: none"> • Se le asigna trabajos denigrantes
<ul style="list-style-type: none"> • Se comenta su trabajo de manera malintencionada, observando meticulosamente cualquiera de los aspectos del mismo
<ul style="list-style-type: none"> • Se cuestionan y desautorizan sus decisiones
<ul style="list-style-type: none"> • Se le insulta con términos obscenos o degradantes
<ul style="list-style-type: none"> • Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones

D. DESPRESTIGIAR Y DESACREDITAR SU CAPACIDAD PROFESIONAL

<ul style="list-style-type: none"> • No se le asigna ningún trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Se le vigila para que no pueda encontrar alguna tarea por sí misma
<ul style="list-style-type: none"> • Se le piden tareas absurdas, ridículas o inútiles
<ul style="list-style-type: none"> • Se le asignan tareas claramente inferiores a sus competencias laborales
<ul style="list-style-type: none"> • Se le asigna constantemente tareas nuevas
<ul style="list-style-type: none"> • Se le hacen realizar trabajos humillantes u ofensivos
<ul style="list-style-type: none"> • Se le asignan tareas muy superiores a sus competencias, con el fin de desprestigiarla y demostrar su incompetencia

E. COMPROMETER LA SALUD DE LA PERSONA ACOSADA

- **Se le exigen trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud**
- **Se le amenaza físicamente**
- **Se le agrede físicamente a la víctima, pero levemente, como una advertencia**
- **Se le infringen malos tratos físicos**
- **Se le ocasionan gastos intencionadamente para perjudicarlo**
- **Se le ocasionan daños físicos en su puesto de trabajo o en su hogar**
- **Se pone en evidencia su vida sexual o se le agrede sexualmente**

4.5. TIPOS DE ACOSO MORAL:

Nos dice Blancas Bustamante, en función ya sea del sujeto, el acoso moral puede ser de diferentes clases o tipos según la posición del acosador y según los actos hostiles los clasifica en: (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relacion de Trabajo, 2007)

4.5.1. SEGÚN LA POSICIÓN DEL ACOSADOR

4.5.1.1. ACOSO VERTICAL

Se da desde las diferentes posiciones jerárquicas Empleador-Empleado, Empleado- Empleado:

A) ACOSO VERTICAL DESCENDENTE

El sujeto activo o acosador se desempeña como jefe o autoridad de la víctima, quien está subordinado a este. (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007), pues el jefe se prevale de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder. El superior utiliza entonces amenazas, insultos, vejaciones en público o privado y se prevale de su autoridad jerárquica para aislar a la víctima o dejarla sin trabajo que realizar o para darle trabajos imposibles o fuertemente estresantes para monitorizar y controlar de manera malintencionada y perversa el trabajo de la víctima. (PIÑUEL Y ZABALA, 2001).

Un claro ejemplo puede verse reflejado en la STC recaída en el EXP. N.º 00114-2011-PA/TC, LIMA; seguido por ROBERTO NIEVES ALBÁN, donde se monitorizó las conversaciones por chat de la empresa, sobre un correo electrónico que la empresa brindó al trabajador, donde dice:

En atención a lo expuesto, debe concluirse que el empleador se encuentra prohibido de conocer el contenido de los mensajes del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que haya

proporcionado al trabajador, así como de interceptarlos, intervenirlos o registrarlos, pues ello vulnera el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones.

En buena cuenta, el poder fiscalizador o disciplinario no faculta al empleador acceder o interceptar el contenido de los mensajes del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que brinda a sus trabajadores, pues como se precisó en la STC 01058-2004-AA/TC, la única forma de acreditar que el trabajador utiliza su correo electrónico para fines opuestos a los impuestos por sus obligaciones laborales, es iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la impone, para estos casos, la propia Constitución.

A este respecto, considero que una cuestión de esta naturaleza se encuentra sujeta a una valoración de proporcionalidad y que debe resolverse con una apelación a la gradualidad de la gravedad de la conducta, en directa relación con el perjuicio derivado del uso indebido. Así, resulta evidente, por ejemplo, que no reviste la misma gravedad las coordinaciones hechas por correo electrónico entre dos trabajadores para almorzar, que el intercambio de pornografía infantil. En dicho contexto, se ha señalado en doctrina que, siendo el despido la sanción más grave que puede imponerse, ésta debe corresponder sólo a supuestos de un uso irregular, abusivo y/o desproporcionado de los medios informáticos; siendo irregular el uso contrario a las disposiciones del empleador y que de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo revistan gravedad; abusivo el uso que cause grave perjuicios al empleador (difamación, desprestigio, revelación de secretos industriales, etc.) o que

por su contenido resulte inaceptable (acoso moral o sexual, pornografía infantil, comisión de delitos informáticos, etc.) y/o desproporcionado, el uso que exceda los razonables límites de tolerancia que pudiese haber fijado el empleador (LARREA DE ROSSI, Jorge A “El despido motivado en el uso irregular del e-mail laboral”, en Revista Electrónica Informática Jurídica.com, Número 3, Primer Semestre, Año 2010. Disponible en http://www.informatica-juridica.com/trabajos/EL_DESPIDO_MOTIVADO_EN_EL_USO_IRREGULAR_DEL_E.pdf (visitado el 17 de marzo de 2011)).

Esta es una de las más frecuentes formas de acoso moral que puede darse por el hecho de un abuso de poder o de una maniobra perversa de un individuo, que necesita aplastar a los demás para destacar o que simplemente necesita aplastar a un individuo al que elige como chivo expiatorio. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998).

A esta forma de acoso como ya se ha mencionado en la explicación de la terminología, se le suele denominar “*Bossing*”, por provenir del jefe al trabajador.

Un ejemplo para ilustrar este tipo de acoso es el siguiente:

Edurne llevaba treinta años en la empresa en la que había ido asumiendo diferentes responsabilidades, hasta llegar a ser la responsable de contabilidad; las personas que habían trabajado con ella, compañeros, clientes, proveedores, hablaban de su trabajo con enorme respeto y la consideraban hasta entonces una gran profesional.

De la noche a la mañana, su jefe le dijo que resultaba muy cara para la empresa y que por mucho menor coste-empresa él podía tener una jovencita que hablara dos idiomas y que, literalmente, “este el doble de buena que tu”; a partir de entonces, Edurne empieza a ser controlada en su trabajo de manera malintencionada.

Se contrató a una serie de auditores, a los que se dio instrucciones de que la pillaran a cualquier precio en cualquier falta; a partir de ahí todas sus actuaciones como responsable eran miradas con lupa, con una exagerada meticulosidad. Se le buscaban errores en todo y se le acusada de incumplimientos de manera falsa y malintencionada.

Se hacían correr por la empresa todo tipo de rumores para descreditarla. Se destruían datos, informes, todo tipo de elementos que resultaran necesarios para su trabajo.

Empecé a encontrarme fatal, con unos síntomas que me hacina pensar en trastorno propios de la menopausia. Mi jefe me decía: “te encuentras mal ¿verdad?, pues fastídiate”.

Me encontraba sin energía, como sin vida, con una enorme tristeza, hasta el punto de que el médico me dio la baja laboral por depresión. (Piñuel y Zabala, 2001)

B) ACOSO VERTICAL ASCENDENTE

Este es uno de los tipos de acoso menos frecuente, suele presentarse cuando un nuevo jefe intenta cambiar los sistemas o procedimientos de trabajo, o corregir situaciones irregulares o imponer una mayor disciplina a sus subordinados y tiene que enfrentar la resistencia velada y muchas veces el acoso hasta obligarlo a adaptarse a la situación y abandonar sus reformas o

retirarse del cargo. (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007)

Un ejemplo para ilustrar este tipo de acoso es el siguiente:

Muriel fue primero secretaria de dirección en un gran grupo empresarial. Después de varios años de intensa dedicación a su trabajo y de cursos nocturnos, consigue un puesto de responsabilidad en ese mismo grupo.

En cuanto accede a su nuevo puesto, se convierte inmediatamente en el blanco de la hostilidad de las secretarías con las que había trabajado unos años antes. No le entregan el correo, extravían los informes, escuchan sus conversaciones telefónicas privadas, no le pasan los mensajes... Muriel se queja ante sus superiores, es que no tiene la talla suficiente como para ocupar su cargo. Le sugieren un traslado a una plaza de menor responsabilidad. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

4.5.1.2. ACOSO HORIZONTAL

El acoso moral horizontal tiene como sujetos activos a un grupo de trabajadores y como sujeto pasivo a un trabajador de similar jerarquía, normalmente es este tipo de acoso se trata del grupo contra el individuo. (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007)

Leymann nos dice que este tipo de acoso se puede producir por varias razones como que un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría, enemistad personal o inquina de uno o varios compañeros, un grupo de trabajadores “la toma”, con un compañero

debido a mera falta de trabajo o aburrimiento, se ataca a una persona débil, enferma, minusválida o con defectos físicos, para dar cauce a la agresividad latente o frustración, se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia física distinta). (PIÑUEL Y ZABALA, 2001)

4.6. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL MOBBING

Las conductas para dañar al trabajador son diversas, pero existe una característica en común que señalan y diferencian a este tipo de acoso: (Estudio Mendoza Abogados Laborales, 2012)

- La degradación de las condiciones del trabajo y de vida del que las sufre, las acciones deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y físico de la víctima,
- Frecuencia y duración del asedio, pues es una acción sistemática, excluyéndose las agresiones aisladas que pueden darse la interior de una empresa.
- El objeto y el efecto por ser una conducta ilegítima y de por medio una intencionalidad ofensiva.
- Una intencionalidad ofensiva originadas por la envidia frente a logros o habilidades del acosado que resultan inalcanzables para el o los acosadores.

Con estas condiciones a la vista podemos distinguir el acoso laboral de otras figuras con la que es posible confundirlo. Entre ellas podemos mencionar el estrés laboral, que es “un estado biológico, lo que supone la existencia de un agente estresante y de una reacción del organismo sometido a la acción de ese agente. En el ámbito laboral el agente estresante estará constituido, por ejemplo, por las malas condiciones de trabajo, caso en el cual no

necesariamente estamos frente a un acoso moral” (Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile, 2011)

No hay que confundir el Moobing, con los conflictos temporales que puedan darse al interior de la empresa entre sus distintos miembros. Esos casos, no implican una actuación reiterada en el tiempo, con el objetivo de dañar a la víctima, sino que responden principalmente a los trances normales generados entre personas que interactúan periódicamente. (Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile, 2011)

Así como no podemos confundir esta figura con el ejercicio abusivo de la potestad de dirección del empleador. El empleador cuenta con la facultad de determinar el funcionamiento interno de su empresa, por lo que podría ordenar la extensión de las jornadas o someter a sus dependientes a condiciones precarias de trabajo, buscando obtener una mayor utilidad para su empresa. Si bien estas conductas constituyen incumplimientos a la legislación, lo son por otros motivos, pero no constituyen casos de acoso laboral, puesto que son medidas aplicadas de modo general a todos los trabajadores de las faenas y su objetivo es principalmente económico. (Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile, 2011)

4.7. DISTINCIÓN DE ACOSO MORAL O MOBBING Y ROCES PROPIOS DEL TRABAJO.

A través de este cuadro se explicara cual es la diferencia entre el Mobbing y los roces propios del trabajo para poder identificar la situación. (Rudnick Vizcarra, 2007)

ACOSO MORAL O MOBBING**ROCES PROPIOS DEL TRABAJO**

Mantener una actitud reservada, se actúa clandestinamente, en la oscuridad.

La actitud es expresa y reveladora, se actúa a nombre propio y al descubierto.

El acoso va en aumento.

Las expresiones o manifestaciones se dan en un tiempo y espacio determinado.

Permanencia en el tiempo de las acciones abusivas

Son desacuerdos durante minutos u horas.

Finalidad: el trabajador renuncie, abandone el trabajo, se retire voluntariamente, apartar al trabajador mediante actos que atentan contra su salud y dignidad.

Finalidad: propia des punto de vista que se quiere priorizar y el consiguiente objetivo laboral a lograr

El daño moral del trabajador

Sin daño. Excepto el típico malestar aparejado al conflicto.

4.8. TIPOS DE ACOSO**4.8.1. EL BULLYING**

Son conductas de hostigamiento, faltas de respeto y maltrato verbal o físico que recibe un estudiante en forma reiterada por parte de otros estudiantes con el fin de someterlo, intimidarlo y/o excluirlo, atentando

así contra su dignidad y derecho a gozar de un entorno escolar libre de violencia. (Ministerio de Educación, s.f.)

El que ejerce el Bullying lo hace para imponer su poder sobre el otro, a través de constantes amenazas, insultos, agresiones, etc., y así tenerlo bajo su completo dominio a lo largo de meses e incluso años. El maltrato intimidatorio le hará sentir dolor, angustia, miedo, a tal punto que, en algunos casos, puede llevarle a consecuencias devastadoras como el suicidio. (Leonardo, 2007)

En el 2011 en el Perú se regulo la Ley N° 29719 - Ley que Promueve la Convivencia sin Violencia en las Instituciones Educativas (Ley Antibullying).

A) CARACTERÍSTICAS:

- Trata de hacerte sentir que eres **INFERIOR**.
- Usa lenguaje **OBSCENO** contra tu persona.
- Busca la más **MÍNIMA ACCIÓN** para **GOLPEARTE**.
- Trata de **PERSUADIR** a los demás para que se **BURLEN** de ti o que,
- Simplemente te **RECHACEN** (Universidad de Puerto Rico, s.f.)

B) TIPOS DE BULLYING

Se conocen varios tipos de acoso escolar verbal, físico, social, psicológico y recientemente se ha integrado el ciberbullying y el uso de armas blancas y de fuego. (Garcia Ramirez & Gonzales Robles)

- **Tipo Verbal:** Las palabras hieren tanto o más que un golpe, en este se presentan amenazas, insultos, burlas crueles sobre el aspecto físico, origen étnico, algún defecto o anomalía visible, una rareza del habla o de la conducta.
- **Tipo físico:** Él se presenta el daño físico, aquí son muy comunes las acciones humillantes, como meter la cabeza de la víctima en la taza del inodoro y tirar de la palanca, el jalar la pretina de los calzones entre otras. A mayor edad mayor fuerza y más grave el sometimiento.
- **Tipo social:** Conocido como acoso relacional, es el destierro (por así decirlo) de una persona por no encajar. La exclusión entre jóvenes no es más que una arbitrariedad cruel. Un joven puede verse discriminado por su aspecto, su manera de actuar o de pensar.
- **Tipo psicológico:** Todo tipo de acoso escolar tiene un impacto en la mente del acosado. Sin embargo, este tipo en específico se refiere al acecho, a los gestos de asco, volteadas de ojos, agresividad o desprecio dirigidos en contra de la víctima entre otras.

C) DIFERENCIA ENTRE BULLYING Y MOBBING:

Estas dos figuras son diferentes entre sí, aunque ambas tienen relación y muchos los consideran como sinónimos, tiene diferencias arraigadas que permiten identificar una de otras, es así que se distinguen por que el Bullying tiene como actores a estudiantes y como escenario la escuela y su entorno, se desarrolló en el plano escolar, a diferencia del Mobbing que se desarrolla en

el plano laboral y sus actores son los jefes, los mismos compañeros de trabajo o los trabajadores hacia su superior (jefe).

El bullying hace referencia al acoso y violencia escolar pero ejercida a través del maltrato y las agresiones físicas. Sin embargo, aunque en el Mobbing no se produce violencia física, las secuelas a nivel psicológico y clínico son mucho más graves.

Leymann dice *“no utilicé el termino Bullying usado por los investigadores ingleses y australianos (en USA, también se usa el término "Mobbing")” ya que la mayoría de las veces esta destructiva (in)comunicación no tiene claramente las características de violencia física del “Bullying”; sino que muy frecuentemente se realiza de un modo muy cuidadoso, sofisticado (de no dejas pruebas tangibles); lo que no disminuye, al contrario, multiplica, su efecto estigmatizador”*. (Leymann, Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el trabajo, 1986)

4.8.2. EL ACOSO SEXUAL

Como los demás tipos de acoso, el acoso sexual engloba cualquier comentario, gesto, acto o atención de carácter sexual cuyo objetivo consiste en hacer daño, ofender o intimidar a otra persona. El acoso sexual se centra en cosas como el aspecto de la persona, las partes de su cuerpo o su orientación sexual. El acoso sexual también abarca la difusión de rumores o cotilleos de carácter sexual sobre otras personas. El acoso sexual puede ser de tipo verbal (como hacer comentarios groseros sobre alguien), pero no tiene necesariamente que decirse de palabra. Los acosadores pueden utilizar aparatos tecnológicos para acosar sexualmente a alguien (como enviarles mensajes de texto o videos inapropiados). A veces el acoso sexual puede llegar a ser de tipo físico. (Asociación Terrogeno, s.f.)

Por su parte, el código Penal peruano castiga el acoso sexual en su forma de acciones explícitas encontradas en el Art. 183 "*Será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años el que, en lugar público, realiza exhibiciones, gestos, tocamientos u otra conducta de índole obscena*"; sin embargo, esta figura no admite los piropos y silbidos. A pesar de ello, castiga en el Artículo 183 del Código Penal en el capítulo de Ofensas públicas los actos considerados más agresivos. Es un avance importante introducido al nivel jurídico nacional en el 2001.

"El Acoso sexual es un atentado contra la dignidad, la salud física y psicológica de la mujer, que además tiende a sentirse culpable y menospreciarse".

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

- El acosador elige su víctima
- Se granjea su confianza pasando a ser una especie de amigo, padre protector.
- Empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo o jefe.
- Los compañeros observan que existe una relación especial entre acosador y acosada que perciben como una relación de privilegio que como conducta de acoso.
- El acosador empieza a hacer explícitas sus demandas, para luego pasar al chantaje, recordando a la víctima los favores recibidos y el agradecimiento que espera en compensación.
- La víctima sufre la humillación delante de sus compañeros.
- El Acosador pasa a la fuerza física.

En el Perú existe la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

A) DIFERENCIA ENTRE ACOSO MORAL O MOBBING Y ACOSO SEXUAL

La diferencia saltante en este tipo de acoso se encuentra dentro de la finalidad de ambos, aunque estos incluye actos denigrantes a la persona el Mobbing conlleva una frustrada situación del acoso sexual que genera la consecución del acoso moral provisto por el hecho del rechazado y la no culminación de la esencia del acoso sexual que es la acción de obtener una satisfacción sexual a través del coito.

4.8.3. EL ESTRÉS PROFESIONAL

El estrés no es otra cosa que las consecuencias sufridas por el trabajador, producto de la sobrecarga y las malas condiciones en el trabajo. Cuando una persona es sometida a un ritmo agotador solo está cansada, pero cuando se le empieza a humillar públicamente, cae enferma. (Centro de Información Jurídica en Línea, 2008)

4.8.4. LAS SITUACIONES CONFLICTIVAS LABORALES

En los casos de conflictos, generalmente se exteriorizan por medio de los reproches. En el caso del acoso, por el contrario se oculta "lo no verbalizado, no se establece una relación simétrica como en el conflicto sino una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. Cuando eso ocurre dentro de una relación de subordinación, hay un abuso de poder jerárquico y a autoridad legítima se convierte en dominio sobre una persona". (Centro de Información Jurídica en Línea, 2008)

4.8.5. LA AGRESIÓN AISLADA

Una agresión verbal aislada es un acto de violencia pero no de acoso laboral a menos que vaya precedido de múltiples pequeñas agresiones. Los reproches reiterativos si lo son, máxime si hay otras conductas descalificadoras contra la persona

4.9. LA VÍCTIMA Y SUS HOSTIGADORES

4.9.1. LOS ACTORES DEL ACOSO MORAL

A) LA VICTIMA

Las victimas al principio y contrariamente a lo que los agresores pretenden hacer creer, no son personas afectadas de alguna patología o particularmente débiles. Al contrario, el acoso empieza cuando una víctima reacciona contra el autoritarismo de un supervisor y no se deja avasallar. Su capacidad de resistir a la autoridad a pesar de las presiones es lo que la señala como blanco. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

No se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Cualquier persona en cualquier momento puede ser víctima. Únicamente debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia y encontrarse en un entorno favorable para la aparición del fenómeno. (Unión Sindical de Madrid, 2003)

El acoso es posible porque viene precedido de una descalificación de la víctima por parte del perverso. Esta depreciación de la víctima justifica posteriormente la crueldad que se ha ejercido contra ella, y conduce a pensar que se merece lo que le ocurre. Cuando un proceso

de acoso se instaura, la víctima es estigmatizada. Se dice que el trato con ella es imposible, que tiene mal carácter o que está loca. Se considera que su manera de ser es la responsable de las consecuencias del conflicto y la gente se olvida de cómo era antes y de cómo es en otros contextos. Una vez que a la víctima se le saca de sus casillas no es extraño que se la convierta en lo que se quiera convertirla. Para que esto resulte creíble hay que descalificar al otro con el fin de empujarlo a comportarse de un modo reprehensible. (Unión Sindical de Madrid, 2003)

Esta depreciación de la víctima justifica posteriormente la crueldad que se ha ejercido contra ella y conduce a pensar que se merece lo que le ocurre. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

B) LA EMPRESA

Existen determinados contextos organizativos que por sus características aumentan las posibilidades de que en su interior se produzcan acciones de hostigamiento a través de procedimientos perversos existen formas de organización que pueden ser en sí mismas tóxicas, pues es aquí donde el hostigamiento encuentra las condiciones favorables para desplegar los rasgos patológicos que lo llevan a agredir a otra persona intentando su aniquilación en donde nadie frene, ni le haga desistir de sus propósitos, además de quedar impune sus actos. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

Como se ha señalado anteriormente, el acoso en el trabajo -lejos de lo que pudiera parecer a primera vista-, no tiene su origen en la persona que lo sufre sino que es un mal que parte de la propia organización y

afecta a toda ella a su conjunto, pero generalmente las organizaciones tienden a obviarlo, negando la existencia del problema e imputándolo, en el hipotético caso de que lo admitiera, a los “posibles” desequilibrios psicológicos de la víctima, o bien derivándolo a la esfera de la relación personal de los individuos que participan en el conflicto, como si se tratara de problemas personales en los que la empresa no puede intervenir. (Universidad de Puerto Rico, s.f.)

C) LA COMPARSA

Señala Bosqued Lorente, que con este término se refiere a aquellos compañeros de la víctima, que sin estar involucrados en el acoso de una manera directa, colaboran en los hechos, ya sea de manera activa, reproduciéndolo de manera mimética los actos del acosador principal o pasivo, en los cuales entre los primeros destacan aquellos que lo hacen porque la víctima les cae mal; tienen o creen tener alguna cuenta pendiente con ella y ven el momento de cobrarla, por hacer méritos con el jefe; a los que reaccionan con pasividad simplemente no oponiéndose a la injusticias de que son testigos, los mueve el miedo, la comodidad. Todos ellos son los cooperantes si los cuales el acoso no podría continuar durante mucho tiempo. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

En este caldo de cultivo, el entorno de la víctima suele hacer la vista gorda ante las embestidas del agresor, negando su existencia, y negando también encubiertamente la ayuda a la víctima. Por otro lado, mientras se acosa a una persona el resto del grupo tiene menos posibilidades de sufrir acoso. En un porcentaje alto de los casos el entorno se identifica con el agresor, por lo que en cierto modo se convierte en un cómplice más, sobre todo cuando justifican e incluso celebran su comportamiento. Detrás de estas personas suele haber objetivos inconfesables en torno a la consecución de algún tipo de

beneficio, como puede ser un ascenso. (Unión Sindical de Madrid, 2003)

D) EL NARCISISMO

La perversión narcisista consiste en el establecimiento de un funcionamiento perverso en el seno de una personalidad narcisista.

En el DSM-IV (MANUAL DIAGNÓSTICO Y ESTADÍSTICO DE LOS TRASTORNOS MENTALES, 1995), un manual de clasificación internacional de las enfermedades mentales, no encontramos a la perversión narcisista entre los trastornos de la personalidad. En la rúbrica de los trastornos sexuales, o en la de los trastornos de la personalidad, se tienen en cuenta únicamente perversiones sexuales.

La personalidad narcisista se describe como sigue y tiene que presentar al menos cinco de las siguientes manifestaciones:

- ✓ El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia;
- ✓ Lo absorben fantasías de éxito ilimitado y de poder;
- ✓ Se considera «especial» y único;
- ✓ Tiene una necesidad excesiva de ser admirado;
- ✓ Piensa que se le debe todo;
- ✓ Explota al otro en sus relaciones interpersonales;
- ✓ Carece de empatía;
- ✓ Envidia a menudo a los demás;
- ✓ Tiene actitudes y comportamientos arrogantes. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

Su vida consiste en buscar su propio reflejo en la mirada de los demás. El otro no existe como individuo, sino solamente como espejo. Un

Narcicista es una cáscara vacía que no tiene una existencia propia; es alguien falso que intenta crear una ilusión que enmascare su vaciedad. Su destino es un intento de evitar la muerte. Se trata de alguien a quien no se ha reconocido nunca como un ser humano y que se ha visto obligado a construirse un juego de espejos para tener la sensación de que existe. Como en el caso del caleidoscopio, por mucho que este juego de espejos se repita y se multiplique, el Narcicista no deja de estar formado por el vacío (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

Nos encontramos ante personajes con gran capacidad de convencimiento, ya que cuentan mentiras como si se tratara de verdades, por lo que es difícil detectarlas. A pesar de su encanto en público, en privado se trata de individuos violentos y rencorosos. Suelen mostrar una gran facilidad comunicativa aunque si se analiza el contenido de sus discursos éstos suelen ser vacíos. (Unión Sindical de Madrid, 2003)

E) LA PERSONALIDAD PARANOIDE

Los acosadores suelen manifestar una serie de conductas entre las que sobresale la permanente desconfianza hacia el trabajo p intenciones de los demás. Sencillamente no pueden evitar interpretar todos los comportamientos de las personas se su entorno como malévolos y malintencionados.

La personalidad de tipo paranoide se caracteriza por una absoluta incapacidad para desarrollar confianza y ponerse en manos de los demás, ya sean compañeros, superiores o subordinados.

Esta personalidad paranoide del acosador hace que reacciones instintivamente de manera agresiva ante cualquier tipo de comentario o

suceso de las personas a su alrededor calificarían como neutro o exento de mala intención. Para el todo lo que ocurre confirma su expectativa defensiva, por ello la personalidad paranoide desarrolla una serie de barreras defensivas a su alrededor, entre las que destaca su obsesión por monitorizar y controlar el comportamiento de sus subordinados, este tipo de personalidad guarda una estrecha relación con el trastorno narcisista, por lo cual ambos trastornos tienen en común una incapacidad del sujeto que los presenta de hacer frente a la inadecuación profunda que siente. (Hirigoyen, El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. , 1998)

4.10. ELEMENTOS SUBJETIVOS: LA INTENCIONALIDAD LESIVA Y LA PERSECUCIÓN DE UN FIN

El acoso moral, puede hacer que la víctima sufra un gran daño psicológico, pero su finalidad real no es esa, las maniobras de desprestigio, la actitud de aislamiento e incomunicación, la denigración del ambiente de trabajo, pueden causar un daño psicológico mayor o menor, pero la finalidad real es que el trabajador se aleje del trabajo por su voluntad. Este nuevo planteamiento hace variar la perspectiva de la intencionalidad y como se concebía anteriormente. (Vicente Xavier, 2010)

La sistematicidad y la duración de las conductas de acoso moral constituyen un elemento que permite objetivizar en buen grado la calificación del acoso y permiten determinar su particular esencia antijurídica. Se puede concluir que la reiteración y permanencia en el tiempo no solo puede llegar a agravar las consecuencias de comportamientos censurables, sino que comportan otros hechos u omisiones neutros o lícitos singularmente considerados adquieren una dimensión reprochable por evidenciar una lógica unitaria con propósitos lesivos. (Escudero Moratalla & Poyatos I Matas, 2004), al respecto Leymann defendía la necesidad de un acoso de forma sistemática (al

menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de 6 meses). (Leymann, Acoso Laboral - Mobbing, s.f.)

Cabe aclarar que no es correcto confundir los conceptos acoso y discriminación, puesto que, el acoso se da como instrumento de una conducta discriminatoria, aunque ambos conceptos coinciden y tengan similitud en algunos puntos como son la creación de un entorno hostil o la afectación a la dignidad de la persona, pero no por ello dejando de ser fenómenos diferenciados y conceptualmente distintos.

La definición de acoso moral que exige un daño efectivo en la víctima, peca la exigir tal resultado, pues la producción de la lesión puede concurrir o no y va a depender de una pluralidad de factores (personalidad, tiempo para reaccionar y apoyo familiar), de ahí que si la víctima llega a sufrir un daño o no, este igual constituye un atentado contra la integridad moral y la dignidad del trabajador, quien es sometido a un trato degradante, entonces los daños que se produzcan serán de valoración jurídica, pero la conducta de hostigamiento resulta en si misma antijurídica y hace al acosado merecedor de tutela jurídica. (Vicente Xavier, 2010)

En la esfera del derecho se exige que los comportamientos sean objetivamente humillantes o alcancen resultados humillantes para la víctima como profesional, asegurando así un mínimo de consistencia en el comportamiento en aras del principio de seguridad jurídica (Fernandez Lopez, 2002)

En fin y conforme cabe apreciar, la casuística resulta interminable. Las formas en que se manifiestan los comportamientos de psicoterror abarcan desde las conductas más burdas y viscerales hasta las más sutiles y rebuscadas, lo cual obliga a huir de generalizaciones, no en vano el acosador directo (superior inmediato, empresario, directivo, compañero, inferior jerárquico), pretende cumplir con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, amilanar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con

el objeto de forzar su salida de la organización o de satisfacer una necesidad patológica de agredir, controlar y destruir a la víctima como medio de reafirmación. (Cavas Martinez, El acoso moral en el trabajo (mobbing); delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo, 2005)

Una organización de trabajo caracterizada por la ausencia de ética y de respeto en las relaciones personales, por la inexistencia o inadecuación de reglas de funcionamiento, donde no hay criterios de distribución de las tareas, donde rige la arbitrariedad e impera la sensación de impunidad generalizada, es sin duda un contexto propicio para la aparición y desarrollo de situaciones de acoso moral. (Vicente Xavier, 2010)

4.11. LA REGULACION LEGAL SOBRE EL ACOSO MORAL O MOBBING

En nuestra legislación peruana carecemos de una regulación básica sobre este tipo de fenómeno o epidemia como ya lo denominaba Leymann.

El país del que se sabe que más ha tratado sobre el tema es Suecia y es también del que conocemos una regulación legal sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo. Se trata de una norma del año 1993 que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgos de aquel país, Suecia es también el único país del que disponemos de datos oficiales sobre la incidencia del acoso moral en el trabajo. Según una encuesta de condiciones de trabajo elaborada por el Gobierno sueco en 1995 el 7,9 por 100 de los trabajadores contestaron en dicha encuesta que se habían sentido alguna vez en los últimos doce meses sujetos a persecución personal en el trabajo en forma de palabra o trato poco amable por parte de sus superiores o compañeros de trabajo. (Velázquez)

De esta encuesta se sacan algunos datos de interés. El acoso moral afecta más a las mujeres que a los hombres. Por sectores destaca mucho más en las administraciones públicas y servicios, por el tamaño de la empresa la incidencia mayor se encuentra en aquellas que tienen entre 50 y 99 trabajadores. Por ocupaciones la mayor incidencia se encuentra en el sector de los profesionales muy cualificados, y por el tipo de contratación se manifiesta más este problema en los trabajadores con contratación fija o indefinida (Velázquez)

4.11.1. NORMAS INTERNACIONALES

1.SUECIA:

- Ley Básica De Prevención De Riesgos (1993)

Se establecen dos principios generales:

1. que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
2. que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluta toleradas.

Medidas que debe adoptar el empresario:

1. Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización de trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.
2. deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizara un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.

3. que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata. (Velásquez)

2. FRANCIA

- Ley 2002/73 de 18 de enero del 2002 de modernización social, cuyo capítulo IV (BAO RUBRICA "*Lutte contre le harcèlement moral au travail*") modifica el Código de Trabajo e incluye un nuevo tipo delictivo en el código penal francés denominado "*Du harcèlement moral*".)

- CODIGO DE TRABAJO:

Definición introducida en el Código de trabajo y Código Penal.

Artículo L. 1152-1 del Código de trabajo:

El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional.

El procedimiento de mediación

El artículo L. 1152-6 del Código del Trabajo

Permite la aplicación de una mediación para una persona que piensa ser una víctima de acoso moral o para el demandado.

- *La elección del mediador es objeto de un acuerdo entre las partes. El mediador deberá comprobar el estado de*

las relaciones entre las partes. Se trata de conciliar y presentar propuestas por escrito para acabar con el conflicto o el acoso.

- *Cuando fracasa la conciliación, el mediador informa a las partes de las sanciones y las garantías en favor de la víctima. Sin embargo, este procedimiento sólo puede lograrse si las partes están de acuerdo con los consejos, opiniones o decisiones del mediador y se comprometen a respetarlos.*

Desplazamiento de la carga de la prueba:

Artículo L. 1154-1 del Código del trabajo

- *Cuando surge una disputa sobre acoso moral, el trabajador debe acreditar los hechos que supongan la existencia de acoso.*
- *Teniendo en cuenta estos factores, el empresario debe probar que estas acciones no constituyen acoso moral y que tal decisión está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier acoso.*

Los servicios de salud en el trabajo

Artículo L. 4242-1 del Código del Trabajo

El médico de trabajo debe proponer al empresario medidas individuales justificadas por el estado de salud física y mental de los trabajadores

- CODIGO PENAL:

Artículo 222-33-2:

El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional, será castigado con un año de prisión y multa de 15.000 euros.

3. IRLANDA

El grupo de expertos irlandeses que elaboró un informe titulado “Dignidad en el trabajo: el desafío del acoso moral laboral” llegó a conclusión que en el ordenamiento vigente en Irlanda ya existían herramientas suficientes para combatir el fenómeno del acoso moral. Por el informe se propuso la redacción de tres códigos de práctica (code of practice) para la aplicación efectiva y concreta de las normas aplicables a estas situaciones antijurídicas: la Ley de Seguridad, Salud, y Bienestar en el trabajo de 1989, la Ley de Relaciones Laborales de 1990 y la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998.

4. ALEMANIA

Alemania ha optado por utilizar modelos de protección en materia de violencia psicológica en el trabajo en el campo de la formación, de la prevención y de la empresa, utilizando su propia normativa vigente.

CAPÍTULO III

MARCO NORMATIVO

1. NORMAS JURIDICAS DE DERECHO INTERNACIONAL

1.1. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Artículo 23º:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (ONU, s.f.)*

1.2. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA”

Artículo 11º: *toda persona tiene derecho al respeto de su honra y el reconocimiento de su dignidad (...).*

1.3. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”.

Artículo 6º: *Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a*

través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. (...)

Artículo 7º: *(...) supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (...)*

1.4. CONVENCION SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER 1979

Artículo 1º: *A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

Artículo 2º: *Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:*

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*

e) *Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*

f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*

g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

Artículo 11º:

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*

b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*

d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*

e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981)

1.5. CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION RACIAL, 1965

Artículo 1º:

1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de

raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

(...)

Artículo 4º: *Los Estados partes condenan toda la propaganda y todas las organizaciones que se inspiren en ideas o teorías basadas en la superioridad de una raza o de un grupo de personas de un determinado color u origen étnico, o que pretendan justificar o promover el odio racial y la discriminación racial, cualquiera que sea su forma, y se comprometen a tomar medidas inmediatas y positivas destinadas a eliminar toda incitación a tal discriminación o actos de tal discriminación, y, con ese fin, teniendo debidamente en cuenta los principios incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como los derechos expresamente enunciados en el artículo 5 de la presente Convención, tomarán, entre otras, las siguientes medidas:*

a) Declararán como acto punible conforme a la ley toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia o toda incitación a cometer tales actos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, y toda asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación;

b) Declararán ilegales y prohibirán las organizaciones, así como las actividades organizadas de propaganda y toda otra actividad de propaganda, que promuevan la discriminación racial e inciten a ella, y reconocerán que la participación en tales organizaciones o en tales actividades constituye un delito penado por la ley;

c) No permitirán que las autoridades ni las instituciones públicas nacionales o locales promuevan la discriminación racial o inciten a ella.

(Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965)

1.6. CONVENIO Nº 111: SOBRE LA DISCRIMACION (Empleo y Ocupación) DE LA OIT

Artículo 1º:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, s.f.)

1.7. CONVENIO Nº 155 DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981

Artículo 3º: A los efectos del presente Convenio:

(...)

e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo (...)

Artículo 7º: La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

Artículo 9º:

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Artículo 13º: De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

Artículo 19º: Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;

d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;

f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud. (Acoso Laboral - MOBBING, s.f.)

2. NORMAS JURIDICAS DE DERECHO NACIONAL

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 1º. Persona Humana:

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

Artículo 2º. Derechos de la persona:

Toda persona tiene derecho:

(...)

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.

(...)

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propia.

(...)

15. a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 24º. Derechos de los Trabajadores:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25º. Jornada de Trabajo y Descanso:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

2.2. CODIGO CIVIL

Artículo 14º. Derecho a la Intimidad Personal y Familiar:

La intimidad de la vida personal y familiar no puede ser puesta de manifiesto sin el asentimiento de la persona o si ésta ha muerto, sin el de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden.

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 u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la 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.

2.3. LEY Nº 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

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

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*
- c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º;*
- d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*

- e. *El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.*
- f. *Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiera sido notificado documentalmente del embarazo e forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.*

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

- a) *La falta de pago de la remuneración oportuna correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- b) *La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*
- c) *El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
- d) *La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- e) *El acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
- f) *Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- g) *Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.*

El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a Ley sobre la materia.

2.4. LEY N° 29719 - LEY QUE PROMUEVE LA CONVIVENCIA SIN VIOLENCIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (LEY ANTIBULLYING).

Artículo 1º: Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto establecer, prevenir, evitar, sancionar y erradicar la violencia, el hostigamiento, la intimidación y cualquier acto considerado como acoso entre los alumnos de las instituciones educativas.

Artículo 2º: Alcances de la Ley

Esta ley regula la prohibición de acoso escolar, en cualquiera de sus modalidades, cometido por los alumnos entre sí, que provoca violencia y saldo de víctimas.

Artículo 13º Entrega de boletín informativo

Toda institución educativa debe entregar al inicio del año escolar a cada estudiante y padre de familia un boletín informativo que difundan las normas y principios de sana convivencia y disciplina escolar, la proscripción de todo tipo de violencia física y psicológica y de toda forma de hostigamiento y de acoso entre alumnos, cometidos por cualquier medio, incluyendo virtuales, telefónicos, electrónicos u otros análogos en la comunidad educativa.

2.5. LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 8º. Prohibiciones Éticas de la Función Pública:

El servidor público está prohibido de:

(...)

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.

2.6. LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.*
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.*
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.*
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.*
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.*
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.*
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.*
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.*
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.*
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales – o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores – en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.*

Artículo 48°. 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 53º. Indemnización por daños a la salud en el trabajo.

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

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.

2.7. LEY N° 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 3º. Funciones de la Inspección del Trabajo:

Corresponde a la inspección del trabajo, el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomienda el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podría limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De *vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condicionales contractuales, en el orden socio-laboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales.*

a) *Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.*

a.1) *Derechos fundamentales en el trabajo.*

a.2) *Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.*

a.3) *Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.*

b) *prevención de riesgos laborales.*

b.1) *Normas en materia de prevención de riesgos laborales.*

b.2.) *Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.*

2.8. LEY Nº 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado,

director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

(...)

Artículo 4.- De los conceptos

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

4.2 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.

Artículo 8.- De las sanciones del hostigamiento sexual

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

8.2 Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

2.9. PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO

Se regula, por primera vez en nuestro ordenamiento laboral, la figura del “Acoso Moral”, también conocida como “*Mobbing*” situación, que atenta contra la integridad psíquica, moral y física del trabajador.

Artículo 164° Actos de hostilidad

Son actos de hostilidad:

- 1. La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.*
- 2. La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición;*
- 3.-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.*
- 4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- 5. El acto de violencia o el faltamiento de palabra, verbal o escrita, en agravio del trabajador o de su familia;*
- 6. La discriminación por la participación en actividades sindicales o políticas, así como por cualquiera de las razones enumeradas en el artículo 3°.*
- 7. El acoso sexual cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;*
- 8. Disponer o aplicar controles o registros sobre la actividad o persona del trabajador que sean lesivos a su dignidad e intimidad;*

9. *Obligar al trabajador a realizar actos inmorales o ilícitos y cualquier otro que afecte su dignidad y honor; y,*
10. *El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales.*

CAPÍTULO IV

MÉTODOS DE INTEGRACIÓN E INTERPRETACIÓN

2. MÉTODOS DE INTEGRACIÓN

Se puede advertir en nuestra amplia normatividad jurídica, un vacío o laguna normativa con respecto al acoso moral o *Mobbing*, si bien es cierto, el ámbito laboral es una rama independiente del derecho con leyes específicas destinadas a proteger al trabajador frente a las vulneraciones de sus derechos reconocidos los cuales se encuentran regulados y son tratados mediante organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, el Perú es un país, no ajeno a estas realidades y se ratifica en los Acuerdos, Convenios y Tratados para la mejor protección y convivencia armónica entre ciudadanos; las cuales pretenden permitir el desarrollo de las capacidades del hombre para su bienestar con las suficientes protecciones jurídicas que le permitan desarrollarse libremente.

El acoso moral o *Mobbing* es una figura que enfrasca de forma general la vulneración de la dignidad humana la cual es el fin supremo del Estado: *Artículo 1º: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.* Según esta base nos regimos, la cual establece el fundamento para el respeto de la dignidad humana, bien jurídico protegido Constitucionalmente.

A su vez, no solo el bien jurídico dignidad es el único vulnerado, podemos identificar también como al desarrollarse este lleva consigo el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad y no discriminación los cuales son protegidos constitucionalmente no solo en nuestro país; son temas de problemática internacional, protegidos y por los cuales para aplicación de este tema tenemos el Convenio N° 111 sobre la Discriminación en su artículo 1º que nos habla que el termino discriminación comprende "*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*", así como "*cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...*", de esto se desprende el hecho del que trata el *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 con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (Leymann, Acoso Laboral - *Mobbing*, s.f.)

El cual se identifica perfectamente de acuerdo al listado de 45 actividades sobre el cual se puede diferenciar el *Mobbing* divididos en 5 ítems, como el de Limitar la comunicación, Limitar el contacto social, desprestigiar su persona ante sus compañeros, desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral, comprometer la salud.

También la OIT en su convenio N° 155, artículo 3° dice: *el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo*”, entonces de aquí podemos deducir que basándonos en el principio Ontológico, que nos dice que *“la libertad es lo primero: todo lo que no está prohibido está permitido, es entonces que este principio nos llena de lagunas normativas”* (Giorlandini & Giorlandini, s.f.), pues el *Mobbing* conlleva conductas que no están prohibidas pero eso no quiere decir que estén permitidas, “pues estos son temas que interesan por sus consecuencias, respeto a terceros o la sociedad y no tienen una solución adecuada en el mundo normativo, de una sociedad jurídicamente organizada”. (Giorlandini & Giorlandini, s.f.)

En nuestra legislación peruana carecemos de una regulación sobre este tipo de fenómeno o epidemia como ya lo denominaba Leymann y tampoco contamos con especialistas en número sobre este tema, pero ya avizoramos la idea de la búsqueda y el interés de este figura, el Dr. Carlos Blancas Bustamante quien ha realizado estudios sobre el tema proponiéndonos una forma de solucionar esta situación que a primera vista presentan la solución las Acciones de Amparo, pero como el mismo autor refiere *“presenta dificultades referidas a la improcedencia del amparo cuando existen vías ordinarias para la defensa del derecho y la inexistencia de una etapa probatoria en el proceso de amparo”* (Blancas Bustamante, El Acoso Moral en la Relación de Trabajo, 2007), pero me doy cuenta que la bibliografía en nuestro país es escasa en cuanto a producción de libros o revistas que abarquen el tema, así como una escasa jurisprudencia jurídica a nivel nacional.

Considero que es insuficiente tratar este tema con nuestras normas establecidas pues, el *Mobbing* o acoso moral conlleva mucho más que el acoso direccionado desde el jefe al trabajador, conlleva más formas que a veces son

difíciles de identificar, pues el tratamiento del problema suele realizarse sin contar con expertos o especialistas.

Entonces queda claro que una de las vulneraciones latentes es la lesión a la dignidad humana bien constitucional así como principio jurídico y de protección suprema del Estado, por este principio es que nos da la pauta para avanzar a otro que es primordial en este tema que es el de Igualdad de trato, que como ya se trató en líneas anteriores, impide la discriminación *in iure* la cual también está protegido en la declaración de los Derechos Humanos y la cual nos otorga el derecho de ser tratados desde el plano laboral de una forma igualitaria hacia los demás compañeros, ya que el *Mobbing* implica un trato desigual, una discriminación, aislamiento, deterioro de nuestra dignidad, se hace evidente el trato desigual que lleva a la víctima muchas veces a renunciar al trabajo por no poder soportar la presión, que es el fin que persigue en muchos casos quien ejerce el acoso, dejando a la persona en un estado de indefensión por la que acepta todo acto con tal de terminar con la situación lesiva es así, como renunciar a sus derechos constitucionales (Artículos 24 y 25 de la Constitución Política del Perú) y laborales que tiene pero, como bien sabemos estos derechos son inherentes al trabajador e irrenunciables por más que se opte por esa situación, por el principio de irrenunciabilidad es que tenemos un mecanismo de autodefensa para afrontar la situación y retomar en camino para recobrar los derechos que se vulneraron en el momento y fueron reclamados.

Pero podríamos acudir a nuestra normatividad vigente y reclamar una indemnización por el daño ocurrido, daño moral, por este hecho el principio de Razonabilidad, para que esto no suceda el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones, lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza (Artículo 18° inc. b) de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), tenemos en claro que quienes realizan estas acciones son personas que muchas veces presentan rasgos de personalidades narcisista y paranoides o el accionar está encausado por envidias, empatías o por la amenaza que le genera otra persona más capacitada que ellos, es

entonces que empieza la situación de tensión, por ejemplo desde el plano de la acoso vertical descendente: se presume que “el jefe” adecua su accionar a la Buena fe al cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo como el pago de la remuneración al trabajador, pero si este como una forma de presión deja de abonar el sueldo pactado aduciendo excusas que solo generan presión a la par que este se divierte al ocasionarle daño a otro, en el derecho laboral como ya hizo mención en el Principio de Buena fe se presume toda relación de trabajo dependiente se entiende celebrada de buena fe.

Aquí entonces entramos a analizar la Ley de Productividad y competitividad en sus artículos 29° y 30° que son nuestro tema de estudio en esta investigación, estos establecen:

Artículo 29°. *Es nulo el despido que tenga:*

- g. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- h. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*
- i. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°;*
- j. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- k. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de cusa justa para despedir.*
- l. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiera sido notificado documentalmente del embarazo e forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.*

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

- a) *La falta de pago de la remuneración oportuna correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- b) *La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*
- c) *El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
- d) *La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- e) *El acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
- f) *Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- g) *Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.*

El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a Ley sobre la materia.

Analizando el tema, el *Mobbing* comprende el acoso vertical (acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente) y el horizontal, entonces la normatividad que tenemos perfectamente se puede hacer la diferenciación, en donde se aplica desde el plano del acoso vertical descendente pues se trata desde el plano jefe – trabajador, pero que sucede cuando es el jefe el asediado por uno o varios trabajadores o cuando un compañero es igualmente asediado por otro compañero o grupo de compañeros dentro del mismo rango jerárquico; como ya se viene tratando el *Mobbing* también se caracteriza por lo sistemático del trato, la continuidad en el tiempo, algo que el legislador no deja en claro en ningún aspecto pues no se puede invocar *Mobbing* por roces propios del trabajo o por una broma, burla que quedo en ese momento terminado, lo que

no podría también de acuerdo a la gravedad de lo difundido diferenciarse con una calumnia o difamación que puede tomarse acciones legales, pero que pasó con las demás situaciones, que persisten en razón de las tomas correctivas por parte del afectado, que pasa si la empresa no toma cartas en el asunto y lo deja como un tema personal, ya queda claro que este tema no es de incumbencia tan solo personal de quienes padecen el *Mobbing* o acoso esto también incumbe a la empresa sea pública o entidad privada, quienes están en la obligación de amparar a quienes se encuentran en su entorno.

Encontramos aquí lo que nos indica el inciso a) *La falta de pago de la remuneración oportuna correspondiente,*; que claramente nos redirige a hacernos a la idea de la falta de negligencia del empleador, así como también en el inciso b) *La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;* ya podemos advertir los actos de acoso moral dentro de aquellos, o un determinante como lo que nos dice el inciso e) *El acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;* que detalla uno de los supuestos del acoso moral así como el inciso g) *Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.* Vemos que es una introducción a miras de este fenómeno que el legislador ha dejado entrever.

Ahora para analizar la violencia que acabe produciendo daños, va a depender de variables muy subjetivas y contextuales a la propia personalidad de la víctima, por lo que la existencia o no de lesión no puede afectar al concepto jurídico de acoso, pues limitaría mucho su alcance. Al margen de aspectos de carácter subjetivos como la personalidad de la víctima y su mayor o menor capacidad de resistencia psicológica a los ataques recibidos por el acosador, los actos concretos de acoso moral atentan la integridad moral. El resultado de los actos o el daño eventualmente producidos, en la medida en que va a depender principalmente de las circunstancias personales de la víctima, que solamente debe tenerse en cuenta para apreciar y cuantificar la responsabilidad en el plano reparador. (Vicente Xavier, 2010)

Entonces la conducta de acoso moral será jurídica por sí misma y sin la exigencia de producción del daño porque es un atentado a la integridad moral del trabajador. Pero si se verifican daños, estos no van a ser relevantes jurídicamente, al contrario el ordenamiento jurídico deberá ofrecer una reparación una vez confirmada la relación de causalidad entre la conducta de acoso y los daños producidos. Lo que no debe perderse de vista es que el resultado lesivo no forma parte de la configuración conceptual del *Mobbing*, por lo que no es preciso que ocurra para que las conductas se puedan calificar como acoso moral en el trabajo. (Cavas Martinez, Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales, 2006)

Por lo que el acoso supone un atentado contra la integridad y la dignidad del trabajador, con independencia de la producción efectiva de un daño psicológico, de modo que esta lesión va a constituir un elemento meramente accidental en la definición normativa del acoso moral, pues el acoso resulta reprochable por ser un atentado a los derechos fundamentales del individuo. (Vicente Xavier, 2010)

Pues un ejemplo claro de la problemática del acoso es el Bullying el cual se reguló en el 2011, como una nueva problemática, que aunque literalmente no era nueva, a vistas de regulación jurídica en nuestro país si lo era, pues como en el *Mobbing* se denotaron las consecuencias que acarrearón, vimos como poco a poco las personas iban despertando a la idea de que esa situación no era normal, no era cosa de chicos, no era cosa de adolescentes, era una problemática social que estaba llevando a herir física y mentalmente a otro, a desvalorarlo, reducirlo, llevándolo a la depresión y en otros casos al suicidio, al homicidio, a las lesiones graves; ¿Qué paso entonces? Se requirió tomar cartas en el asunto, parar esta ola de muertes, reparar a quienes estaban siendo víctimas de bullying, pues ya no era algo normal, ya no era solo cosa de chicos era un peligro inminente un desastre social que estaba acabando con vidas humanas, se educó a la población se aprendió a diferenciar y definir el

bullying se aprendió que quien estaba sufriendo de este tipo de acoso no era merecedor de ello, no se lo merecía.

Mediante la Ley N° 29719 - Ley que Promueve la Convivencia sin Violencia en las Instituciones Educativas (LEY ANTIBULLYING), se marcó la diferenciación, las pautas para prevenir esta situación, se hizo notoria la necesidad de regular esta problemática social; en U.S.A, se menciona al *Mobbing* como sinónimo del bullying, pero cabe recalcar que si bien los dos se tratan de acosos se encuentran marcados dentro de la diferencia del ámbito del lugar donde se desarrolla así como que el bullying denota un grado de violencia física más fuerte, a diferencia del *Mobbing* el cual muestra unas agresiones verbales y físicas pero de una forma tan leve que por la misma es difícil decir que se trate de una agresión pues es una actitud disfrazada.

Otro antecedente más en nuestra legislación es la que encontramos en La Ley del Código de Ética de la Función Pública, que menciona también al acoso sexual entre una de sus formas de presionar, amenazar y/o acosar (artículo 8°), pero la conclusión a la que llego es la protección de la dignidad de la persona, su honor, intimidad e igualdad son la esencia de todos ellos, entonces dentro del *mobbing* se vulneran también todos, por lo que deben ser amparados e identificados para salvaguardar la armonía social laboral, frente a una tendencia de desvalor hacia otra en el lugar de trabajo.

Al hacer mención al Código de Ética de la Función Pública también quiero dejar claro que, aunque ya lo vengo mencionando el funcionario público también integra este círculo de degradación, pues en la actividad pública también se desarrollan estas conductas.

CAPÍTULO V

PLANTEAMIENTO DE LOS PROCESOS DE SOLUCIÓN

2. ABROGACIÓN, MODIFICACIÓN O DEROGACIÓN LEGISLATIVA

Al identificar el acoso moral o *Mobbing* en el ámbito laboral, se hace evidente la falta de legislación competente para el caso en específico, que trate de una manera adecuada y subsane las lagunas legales que deja al descubierto de sus figuras y tipos.

Entonces es necesario identificar todos los tipos de acoso que se muestran en el *Mobbing* así como de hacer una identificación de los criterios que determinen el ejercicio del efectivo acceso a la tutela jurídica. A la par de esta identificación tenemos los siguientes artículos de la Ley de productividad y Competitividad

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

- m. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- n. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*
- o. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º;*
- p. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- q. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de cusa justa para despedir.*
- r. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiera sido notificado documentalmente del embarazo e forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.*

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

- h) La falta de pago de la remuneración oportuna correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- i) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*
- j) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
- k) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- l) El acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
- m) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- n) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.*

El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a Ley sobre la materia.

Esta Ley, de acuerdo al ámbito de aplicación nos dirige solo a las empresas y trabajadores que están sujetos al régimen laboral privado, así como a tipos de conductas individuales de parte del empleador hacia el trabajador como actos de hostilidad frente a actos aislados, tampoco nos aclara la situación de la renuencia de los actos hostiles, pues estos tipos de conductas no son individuales ni aisladas, sino más bien estructural.

Pues es en la esfera de los publico donde se generan con mayor frecuencia los actos de hostilidad focalizados, aquí la lesividad no se puede valorar de forma autónoma aislada, pues teniendo en cuenta el modo en que contribuyan al hostigamiento del afectado, puede provocar daños en diversas esferas del

individuo, tales como la moral, la psíquica, la profesional y/o la patrimonial (Vicente Xavier, 2010)

Tampoco se determina la obligación que tiene el empresario de evaluar los riesgos que se deriven del trabajo, así como se desarrolla desde el plano vertical descendente es decir los actos de hostilidad que van dirigidos del jefe al empleado.

Como ya se viene haciendo mención en el desarrollo del tema es escaso el estudio de este tema en el Perú, pero no indiferente a la realidad de la situación, tal es el hecho que a la par de esta situación encontré como antecedente, el Proyecto de Ley de La Nueva Ley General del Trabajo que integra como novedad un artículo referido al *Mobbing* que hace mención a criterios determinantes para identificar esta figura. El artículo en mención dice:

Artículo 164° Actos de hostilidad

Son actos de hostilidad:

- 1. La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.*
- 2. La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición;*
- 3.-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.*
- 4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- 5. El acto de violencia o el faltamiento de palabra, verbal o escrita, en agravio del trabajador o de su familia;*
- 6. La discriminación por la participación en actividades sindicales o políticas, así como por cualquiera de las razones enumeradas en el artículo 3°.*

7. *El acoso sexual cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;*
8. *Disponer o aplicar controles o registros sobre la actividad o persona del trabajador que sean lesivos a su dignidad e intimidad;*
9. *Obligar al trabajador a realizar actos inmorales o ilícitos y cualquier otro que afecte su dignidad y honor; y,*
10. *El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales*

Pero el *Mobbing* es un tema amplio que abarca aspectos que deberían ser tratados desde un plano específico, una ley específica que trate los puntos, responsabilidades que se generan, los principios por los que se rigen, no se abordan las responsabilidades, el ámbito de la investigación, se deben emitir pautas que designen quien realice los controles y la autoridad sancionadora, así como la reparación del daño.

No se toma en cuenta, haciendo hincapié a lo ya mencionado el hecho de la sistematización, así como tampoco se toma en cuenta la exclusión o marginación injustificada, la deslegitimación de la imagen del superior frente a otro sujeto extraño o no a la empresa, entidad o administración o el hecho que configura el impedimento sistemático e injustificado del acceso a la información relacionada con la actividad normal del trabajo.

Pues haciendo una diferencia entre la vulneración de los derechos laborales y el acoso moral la primera no exige que la violación de los derechos sea sistemática, que perdure en el tiempo a diferencia del acoso moral. Es cierto que una de las manifestaciones visibles del *Mobbing* puede ser la violación clara y flagrante de este derecho, dándose una concurrencia entre ambos tipos

de conducta, pero en la practica el acoso moral o *Mobbing* puede abarcar muchas más conductas sutiles de ataques psicológicos al trabajador. (Velázquez)

Una de las situaciones claves para prevenir el riesgo del acoso moral es la prevención, se deben tomar medidas de información, cultura sobre el tema, abarcar reglas de conducta que fije la cultura de un entorno laboral saludable que pueda convertirse en un freno o impulse a un procedimiento normal burocrático.

Aunque algunos progresos se describen en este artículo, queda claro que quedan más cuestiones abiertas al respecto, estimulando a la investigación de este fenómeno laboral.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

1. CRITERIO DE INTEGRACIÓN, INTERPRETACIÓN SUFICIENTE O PROYECTO NORMATIVO

La propuesta normativa la planteo mediante un Proyecto de Ley respecto del cual propongo plantear la regulación del acoso moral en la relación laboral conocido como *Mobbing*, en el Perú, tal como prescribo a continuación:

PROYECTO DE LEY:

LEY DE PROTECCION FRENTE AL ACOSO MORAL EN LA RELACION LABORAL

Artículo 1º.- Concepto

El acoso moral en la relación laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de esta Ley se entenderá por acoso laboral a una conducta inadecuada que es reiterada, sistemática, repetida o persistente directa o indirecta, que puede ser verbal, física o de otro modo, de una o más personas contra una u otras en el lugar de trabajo, en conexión con el trabajo o en el proceso de contratación que razonablemente que contraviene el derecho de las personas a un trabajo digno. Un incidente aislado de conducta no se considera acoso, la que puede ser ocasionada por el estrés o roces propios de la actividad laboral.

Artículo 2º.- De los sujetos y actos.

Para efectos de presente ley se entenderá por:

Acosador: Toda persona, que mediante la relación laboral que mantiene, realiza actos de acoso moral laboral señalados en la presente Ley.

Acosado: Toda persona, que mediante la relación laboral que mantiene, es víctima de acoso moral laboral señalados en la presente Ley.

Empleador: Toda persona natural o jurídica, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública que contrata servicios regulados por ley

Acoso laboral: es el acoso moral en la relación laboral que contiene las conductas de hostilidad.

Hostilidad: todas las conductas que se desarrollan mediante actos denigrantes, humillantes de manera sistematizada.

Artículo 3º.- Son Objetivos de la Presente Ley

La presente Ley tiene por objeto mecanismos para diagnosticar, prevenir, evitar y sancionar el acoso, hostigamiento y cualquier otro acto que sea considerado como acoso laboral dentro de las organizaciones laborales que atenten la dignidad de la persona humana de

conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política del Perú .

Artículo 4º.-Principios que rigen el acoso moral Laboral

Se debe garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de las condiciones que protejan la salud física y mental de quienes mantiene un vínculo laboral, que se regirán por los siguientes principios:

1. Principio de Igualdad de Trato, por la cual se dará igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.

2. Principio de Irrenunciabilidad, los derechos reconocidos constitucionales y laborales son irrenunciables.

3. Principio de Razonabilidad, tanto empleador como empleado deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

4. Principio de Buena fe, por la que las obligaciones que emanan del contrato de trabajo debe existir un deber de conducta recíproca de las partes, que se desprende del supuesto de que se entiende celebrado de buena fe.

Artículo 5º.- Alcances de la Ley

El ámbito de aplicación de la presente ley comprende a todas las entidades públicas, organizaciones, empresas, centros de trabajo sujetas al régimen laboral de la actividad pública y privada

Artículo 6º.- obligación de las entidades, empresas, organizaciones u/o centros de trabajo

a) El Funcionario, empresario, representante del centro de trabajo debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de acoso laboral, expresando por medios correspondientes que estas manifestaciones no serán toleradas de ningún tipo.

b) Los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir apoyo inmediato, dejando en claro el compromiso ético de la institución de impulsar un entorno libre de acoso.

- c) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- d) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales
- e) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- f) Creación de políticas anti-acoso que sea explícita y eficaz, que regulen códigos de conducta para el actuar conforme a ella.
- g) Fomentar técnicas de negociación y diálogo, para la solución de prácticas de acoso moral
- h) Disponer de procedimientos mediante los cuales se puedan formular quejas frente a conductas de acoso, garantizando la confidencialidad de la denuncia.
- i) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de acoso moral en la relación laboral y el resultado de las investigaciones efectuadas para el cumplimiento de la presente Ley.

Artículo 7º.- Elementos que constituyen acoso laboral

Cuando surge una disputa de acoso moral, el trabajador debe acreditar los hechos que suponen la existencia de dicho acoso, para que se configure el acoso moral en la relación laboral, debe presentarse algunos de los siguientes elementos:

1. La situación de acoso se realiza de manera sistemática y continuada en el tiempo;
2. El acosador o empleador limita, manipula la comunicación y/o la información a la víctima, impidiéndole expresarse, comunicarse con otros, ignorándolo;
3. El acto de violencia o el faltamiento de palabra, verbal, escrita o por medios electrónicos, en agravio del trabajador o de su familia;
4. Se realizan actos de ridiculización, utilizando gestos, insultos con términos obscenos o degradantes;
5. Se atenta contra el honor de la víctima, haciendo burla de su vida privada.
6. Se atribuyen enfermedades, cuadros clínicos mentales;

7. La discriminación por motivo de raza, sexo, color, religión, nacionalidad o convicciones políticas, así como la participación en asociaciones sindicales;
8. Obligar al trabajador a realizar trabajos denigrantes, inmorales, ilícitos que afecten su dignidad u honor;
9. Disponer o aplicar controles o registros sobre la actividad o persona del trabajador que sean lesivos a su dignidad e intimidad.
10. El traslado o desplazamiento del trabajador a otro puesto o centro de trabajo realizado en contravención de las buenas prácticas laborales;
11. El acoso sexual cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;
12. El cuestionamiento, desautorización, ridiculización de forma constante y denigrante frente a sus subordinados que generen su desprestigio y desacreditación en cuanto a su capacidad profesional;
13. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
14. realizar amenazas, agresiones físicas, verbales que comprometan la salud de la persona;
15. La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
16. La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición;

17. El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales.

Artículo 8º.- Manifestaciones del acoso

El acoso moral en la relación laboral, se manifiesta de la siguiente manera:

a) **Acoso vertical descendente:** el sujeto activo o acosador es el jefe, socio, representante, gerente, accionista, etc., de la víctima quien está subordinado a este.

b) **Acoso vertical ascendente:** se da a través de uno o varios sujetos quienes tienen la condición de subordinados frente a otro quien a nivel jerárquico es su superior.

c) **Acoso horizontal:** este tipo de acoso tiene como sujeto activo a uno o varios trabajadores sobre otro de similar jerarquía.

Artículo 9º.- Acoso Vertical

Cuando el acoso se realice de manera vertical descendente o ascendente, se deberá trasladar de su puesto de trabajo al presunto acosador, lejos del acosado, así como la prohibición de la aproximación a la víctima o su familia; acarreado además una sanción de acuerdo a la normatividad vigente regulado por el Código Civil (indemnización por daño moral).

Artículo 10º.- Acoso Horizontal

Cuando el acoso se realice de manera horizontal, se deberá rotar al acosado lejos de los presuntos hostigadores, o de acuerdo a la gravedad del asunto, así como el despido del trabajador sobre el que recaiga la conducta hostilizante.

Artículo 11º.- Indemnización

Esta se aplicara de acuerdo a las normas contenidas en el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, así como del artículo 1984º, 1985º del Código Civil.

Para los casos en que se caracteriza el acoso moral por razón de género, raza, o etnia, etc., podrá el trabajador solicitar la percepción del doble de las cuantías rescisorias a que tuviera derecho.

Artículo 12º.- Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El ministerio de trabajo deberá hacer el seguimiento y la supervisión del

cumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Ley.

Además realizara las acciones y demás estudios necesarios con el fin de determinar si se configuran prácticas de acoso laboral, otorgándole el centro laboral todas las facilidades que requiera.

Artículo 13º.- Cese de la relación laboral

Si se configurara los requisitos previstos en el art 6º, la víctima tiene el derecho a dar por terminado la relación laboral, con responsabilidad del centro de trabajo, sin que se considere como abandono del cargo, pues se configura como un despido indirecto, acarreado además una sanción de acuerdo a la normatividad vigente regulado por el Código Civil (indemnización por daño moral).

Artículo 14º.- Plazo

Se otorgará al responsable de la entidad pública o privada un plazo de 30 días hábiles para que una vez tomado conocimiento de la acción hostilizante, se realicen las investigaciones y se aplique las acciones correctivas para el cese del acoso laboral.

Si la complejidad del caso lo ameritara, el empleador puede solicitar se amplié por un plazo de 20 días hábiles improrrogables.

Artículo 16º.- Vía Judicial

Si las actividades lesivas continuaran, la víctima podrá recurrir a la vía judicial para la aplicación de las sanciones judiciales correspondientes.

El empleador deberá actuar conforme al Artículo 5 inciso i) a fin de deslindar responsabilidades, bajo pena de concurrir como cómplice del acoso laboral.

2. PROYECCIÓN DEL HORIZONTE DE LA REALIDAD

De lo ya demostrado en la presente investigación, mediante la propuesta legislativa de la creación de un Proyecto de Ley específico, pretendo esclarecer la laguna normativa que existe con respecto al tema del acoso moral en la relación laboral.

Mediante esta propuesta pretendo establecer un mecanismo de pautas que haga una evidente y viable orientación para tomar las medidas preventivas, la posterior identificación o la persecución del delito, tomando como precedente pretender crear entornos de trabajo de calidad para competir en las sociedades del conocimiento; teniendo una panorama más amplio sobre las medidas que tomar y la magnitud del daño.

De esta forma se busca la tipificación de determinadas prácticas como indicadores de la existencia de Mobbing, considerando que es una aportación original de esta regulación, lo que obliga a definir el fenómeno desde una prisma amplia, identificar las acciones promotoras del Mobbing, ante la previa identificación del origen, eliminando o reduciendo el riesgo de estas prácticas mediante medidas de prevención de protección colectiva, individual o de formación e información a los trabajadores.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIÓN

1. 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.
- Los criterios para que se configure el acoso laboral o *Mobbing* quedan establecidos en los hechos de la sistematización, reiteración y en la intencionalidad avocadas a un fin mediante conductas lesivas, que en muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima antes que pagar la correspondiente indemnización por el despido improcedente, atacando la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral.
- Sería conveniente la tipificación de este fenómeno, pues se debe tener en cuenta las consideraciones de los daños y lesiones que se generan como consecuencias del desarrollo de esta conducta lesiva, así como

las responsabilidades jurídicas de los titulares de los órganos superiores directivos que hayan permitido y consentido el acoso moral, como autores por omisión o comisión del hecho.

- Debe considerarse la indemnización por los daños ocasionados por acoso moral, pues afecta los intereses espirituales del ser humano que son atacados, motivando la obligación del resarcimiento trayendo a colación los conceptos de daño emergente y lucro cesante.

BIBLIOGRAFÍA

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Unesco; Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH). (s.f.). *“Era como ir todos los días al matadero”*. Lima.
- Acoso Laboral - MOBBING. (s.f.). Recuperado el 04 de abril de 2014, de http://www.acosolaboral.org.uy/legislacion/convenio155_OIT.php
- Arévalo Vela, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Asociación Terrogenero. (s.f.). *Acoso Sexual*. Obtenido de Asociación Terrogenero: <http://terrorismodegenero.jimdo.com/acoso-sexual/>
- Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y la Relacion de Trabajo*. LIMA: FONDO EDITORIAL DE LA PONTIFICIE UNIVERSIDAD CATOLICA DE PERÙ.
- Blancas Bustamante, C. (2007). *El Acoso Moral en la Relacion de Trabajo*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Bosqued Lorente , M. (2005). *MOBBING: Como Prevenir y Superar el Acoso Psicológico*. Barcelona – España: ediciones Paidós Ibérica S.A. .
- Campos Camacho, P., Abarca Barrantes, C., & Prado Alfaro, G. (2005). *Sci Elo*. Obtenido de Medicina lega de Costa Rica: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200004
- Campos Rivera, D. (2003). *Derecho Laboral*. Bogota: Temis S.A. .
- Canales Cama, C., Sáenz Dávalos, L., Siverino Bavio, P., Espinoza-Saldaña Barrera, E., Santos Loyola, C., Huerta Guerrero, L., . . . Amaya Ayala, L. R. (2010). *Los Derechos Fundamentales: Estudios de los derechos constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima-Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Castillo Arredondo, V. (2007). *El ABC del Derecho Laboral*. Lima: EGACAL.
- Cavas Martinez, F. (2005). *El acoso moral en el trabajo (mobbing); delimitación y herramientas juridicas para combatirlo*. Actualidad Juridica Aranzadi.

- Cavas Martinez, F. (2006). *Derecho de la prevencion y nuevos riesgos profesionales*. A.S.
- Centro de Información Jurídica en Línea. (2008). *El Mobbing en la Jurisprudencia Costarricense*. Costa Rica: Centro de Información Jurídica en Línea. Obtenido de <http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (1965). Obtenido de <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (septiembre de 1981). *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. Recuperado el 04 de abril de 2014, de <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>
- Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile. (diciembre de 2011). *El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral*. Gobierno de Chile: Dirección del Trabajo. Recuperado el 04 de abril de 2014, de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100418_recurso_1.pdf
- Escobar López, E. A., & Marulanda Otálvaro, L. F. (2004). *El Derecho a la Intimidación, Segunda Edición*. Bogota : Ediciones Doctrina y Ley LTDA.
- Escudero Moratalla, J., & Poyatos I Matas, G. (2004). *Mobbing: analisis multidisciplinar y estrategia legal*. Barcelona: BOSCH.
- Estudio Carlos Blancas Bustamante Abogados. (2007). Obtenido de <http://estudioblancasbustam.wix.com/cbb#!publicaciones/vstc3=page-2>
- Estudio Mendoza Abogados Laborales. (jueves de marzo de 2012). *Acoso Laboral o Mobbing*. Obtenido de <http://mbabogadoslaboralistas.blogspot.com/>
- Fernandez Lopez, M. (2002). *El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?* RDS.
- Fernández Sessarego, C. (2007). *Derecho de las Personas: Exposición de Motivos y Comentarios al Libro Primero del Código Civil (10ª ed.)*. Lima – Perú: Editorial Jurídica GRIJLEY E.I.R.L.
- Gallo, G. J. (2006). *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: LexisNexis.

- Garcia Ramirez, R., & Gonzales Robles, A. (s.f.). *Bullying Escolar*. Obtenido de http://www.codigociencia.org/wp-content/uploads/2012/ejemplos/142_syh.pdf
- Giorlandini, E., & Giorlandini, J. (s.f.). *E.F.T.* Obtenido de Principios del Derecho: http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/giorlandini_principios_del_derecho.htm
- González Pérez, J. (1986). Fundamentos de la Dignidad Humana. En J. González Pérez, *La Dignidad de la Persona* (págs. 24-30). Madrid: Civitas.
- Grisolia, J. A. (2005). *Manual de Derecho Laboral, 2da Edic.* Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Hirigoyen, M.-F. (1998). *El Acoso Moral: El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana*. . París: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Hirigoyen, M.-F. (2012). *El Abuso de Debilidad y otras manipulaciones*. Barcelona, España: Paidos.
- Informe Randstad. (2003). *Calidad de Trabajo en la Europa de los Quince/Acoso Moral*. Madrid: Instituto de Estudios Laborales ESADE-Randstad.
- KONRAD, L. (1966). *SOBRE LA AGRESION: EL PRETENDIDO MAL*. SIGLO XXI.
- Konrad, L. (1966). *Sobre la agresión: El Pretendido mal*. SIGLO XXI.
- L. A. (29 de Mayo de 2007). *Etica para Amador*. Recuperado el 16 de Abril de 2014, de <http://oboista.lacoctelera.net/post/2007/05/29/opinio-personal-etica-amador->
- Leymann, H. (1986). *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el trabajo*. Suecia: Universidad de Umeå (Suecia).
- Leymann, H. (s.f.). *Acoso Laboral - Mobbing*. Obtenido de <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/queEsElMobbing.php>
- Martín Daza, F., & Pérez Bilbao, J. (1998). *El Hostigamiento Psicológico en el trabajo: Mobbing*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

- Ministerio de Educación. (s.f.). *Acoso y Agresión entre Estudiantes (BULLYING)*.
Obtenido de http://ditoe.minedu.gob.pe/NORMATIVAS/ppt/BULLYING_DICIEMBRE_DITOE.pdf
- Najún Zarazaga, A. (2004). *Manual de Derecho del Trabajo, Individual, Colectivo y de la Seguridad Y Prevision Social*. Argentina: La Ley.
- Oceguera Avalos, A., Aldrete Rodriguez, G., & Angel Guillermo, R. (2009). *Acta Republicana Política y Sociedad*. Obtenido de Acta Republicana Política y Sociedad:
http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf
- ONU. (s.f.). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo - OIT*. Recuperado el 04 de Abril de 2014, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *MOBBING: Como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo*. ESPAÑA: SAL TERRAE.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. (2001). *MOBBING: Como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo*. ESPAÑA: SAL TERRAE.
- Pla Rodríguez , A. (1978). *Los principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Rivera Rodriguez, H. (13 de julio de 2010). *slideshare*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/harr/1-principios-del-derecho-del-trabajo>
- Rodriguez Piñeiro, M., & Fernández López , M. (1986). *Igualdad y Discriminación*. Madrid: Tecnos.
- Romero Coloma, A. (2008). *La Intimidación Privada: Problemática Jurídica*. Madrid: Coleccion Scientia Iuridica.
- Romero Pérez, J. (s.f.). *Mobbing Laboral: Acoso moral, psicologico*. Obtenido de *Mobbing Laboral: Acoso moral, psicologico*: http://ijj.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/mobbing_laboral_acoso_moral_psicologico.pdf

- Rudnick Vizcarra, C. (Abril de 2007). Obtenido de <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>
- Unión Sindical de Madrid. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. MADRID: EDICIONES GPS.
- Universidad de Puerto Rico. (s.f.). *Bullying y Mobbing*. Obtenido de http://www.uprm.edu/procuraduria/bullying_mobbing.html
- Velázquez Fernández , M. (10 de marzo de 2014). *Acoso Laboral - Mobbing*. Recuperado el 10 de marzo de 2014, de Acoso Laboral - Mobbing: www.acosolaboral.org.uy
- Velázquez, M. (s.f.). *La Respuesta Jurídico Legal ante el Acoso Moral en el Trabajo*.
- Vicente Xavier, A. (NOVIEMBRE de 2010). *LA RESPUESTA JURIDICA FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO*. LEÓN: UNIVERSIDAD DE LEÓN.

