

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Fundamentos jurídicos para la incorporación del mobbing como falta grave
en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Fernanda Lucia Soto Piscoya

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2025

**Fundamentos jurídicos para la incorporación del mobbing como
falta grave en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

PRESENTADA POR
Fernanda Lucia Soto Piscoya

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Lenka Luzmila Otoyá Tazayco
PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta
SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero
VOCAL

Dedicatoria

A mi madre Lucila del Rosario Piscoya de los Santos, porque todo lo que soy y lo que he logrado es fruto de su esfuerzo. A mis abuelos, Juan Miguel y Nora Luz, por su amor incondicional que me motiva a ser siempre mejor. A mis ángeles, Marco y Doris, porque su luz desde el cielo ilumina mi camino. A José Luis, por su amor y apoyo constante que me impulsa a seguir adelante. A Dios, por darme la vida y bendecirla con personas y oportunidades maravillosas.

Agradecimientos

A mi amigo y asesor, Guillermo Chira Rivero, por enseñarme Derecho Laboral con dedicación y esmero, permitiéndome descubrir en esta rama mi vocación. Su tiempo, paciencia y orientación fueron esenciales para el desarrollo de esta tesis.

A mis amigas con quienes no solo compartí aulas universitarias sino momentos y experiencias invaluable que atesoraré por siempre en mi corazón.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA LA INCORPORACIÓN DEL MOBBING COMO FALTA GRAVE EN LA LPCL

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	doku.pub Fuente de Internet	1%
6	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	documentop.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
I. Revisión de literatura.....	8
II. Materiales y métodos	31
III. Resultados y discusión	32
IV. Conclusiones	32
V. Recomendaciones	32
VI. Referencias.....	32

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar los fundamentos jurídicos para incorporar el mobbing como falta grave en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Perú, mediante una metodología cualitativa interpretativa basada en el análisis documental de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinarias. Los resultados obtenidos han evidenciado que el mobbing, como conducta pluriofensiva, vulnera derechos fundamentales como la dignidad, integridad y salud mental del trabajador, manifestándose en tres modalidades: vertical (ascendente o descendente), horizontal (entre pares) y mixta, todas con capacidad de deteriorar significativamente el ambiente laboral asimismo se verificó la existencia de un vacío normativo en la legislación peruana, donde el acoso laboral no está tipificado como causal de despido disciplinario, limitándose la regulación vigente a un tratamiento como acto de hostilidad ejercido exclusivamente por el empleador, por lo tanto, se subraya la necesidad imperativa de reconocer el mobbing como una infracción laboral autónoma, dada su capacidad de vulnerar la buena fe y la estabilidad laboral, proponiéndose como recomendaciones la incorporación del mobbing en el artículo 25 de la LPCL y en la Matriz IPERC para garantizar su prevención y control efectivo en el ámbito laboral peruano.

Palabras clave: Mobbing, Acoso laboral, Despido disciplinario, Faltas graves laborales, Derechos fundamentales laborales, Legislación laboral peruana.

Abstract

The general objective of this research is to determine the legal grounds for incorporating mobbing as a serious offense in the Peruvian Labor Productivity and Competitiveness Law, through a qualitative interpretative methodology based on the documentary analysis of normative, jurisprudential and doctrinal sources. The results obtained have shown that mobbing, as a plurioffensive conduct, violates fundamental rights such as the dignity, integrity and mental health of the worker, manifesting itself in three modalities: vertical (upward or downward), horizontal (between peers) and mixed, all with the capacity to significantly deteriorate the work environment. It was also verified the existence of a regulatory gap in Peruvian legislation, where mobbing is not typified as a cause for disciplinary dismissal, limiting the current regulation to a treatment as an act of hostility exercised exclusively by the employer. Therefore, the imperative need to recognize mobbing as an autonomous labor infraction is emphasized, given its capacity to violate good faith and labor stability, proposing as recommendations the incorporation of mobbing in article 25 of the LPCL and in the IPERC Matrix to guarantee its prevention and effective control in the Peruvian labor sphere.

Key words: Mobbing, Labor harassment, Disciplinary dismissal, Serious labor misconduct, Fundamental labor rights, Peruvian labor legislation.

Introducción

El ser humano, por naturaleza, es un ser trabajador, con una inclinación innata hacia la actividad laboral como medio de supervivencia y progreso. La capacidad de esforzarse, aprender, innovar y colaborar en tareas productivas ha sido un rasgo distintivo de la humanidad. A través del trabajo, los seres humanos no solo satisfacen sus necesidades básicas, sino que también construyen comunidades, desarrollan tecnología y generan avances en todas las esferas de la vida.

Dentro de las relaciones laborales, se pueden producir situaciones que afectan la integridad emocional de la persona, como el Mobbing o acoso laboral, entendido como una forma de abuso psicológico que se produce en el entorno de trabajo y se caracteriza por una serie de conductas hostiles y repetitivas dirigidas hacia un trabajador por parte de compañeros de trabajos, superiores e incluso subordinados con el propósito de desestabilizar emocionalmente a la víctima y forzarlo o coaccionarlo a abandonar su trabajo, a través de conductas que pueden incluir humillaciones, insultos, aislamiento social, difamación, y otros actos.

Este problema de acuerdo con la OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup (2022) ha sido objeto de estudio en un informe conjunto, bajo el título "Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial"; mismo que reveló que, de cada cinco trabajadores más de uno ha sido víctima de violencia y acoso en su entorno laboral, siendo la forma más común de violencia y acoso reportada la psicológica representando un 17.9% de la población encuestada los que han experimentado de violencia o acoso psicológico a lo largo de su vida laboral.

En el contexto peruano, específicamente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) no brinda una solución integral al acoso laboral o Mobbing en las relaciones de derecho laboral privado pues se limita a considerarlo como un acto de hostilidad laboral, es decir, como un fenómeno provocado exclusivamente por el empleador y olvidando que también puede ser producido por compañeros de trabajos, y por subordinados, situación diferente a lo que sucede con el sector público pues tal como lo señala Cheenyi (2020) en el Informe Técnico de Servir 0701 el acoso moral constituye una falta o infracción de carácter disciplinario que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución en la Ley del Servicio Civil.

Esta falta de tipificación del Mobbing en el ordenamiento jurídico laboral privado respecto de las sanciones aplicables al trabajador agresor, de acuerdo con Molero (2008) conlleva que en caso se susciten actos de acoso laboral estos sean enmarcados por el empleador dentro de la

causal de despido de comisión de actos de violencia, grave indisciplina y falta de palabra verbal o escrita establecidos artículo 25 literal f de la LPCL.

Sin embargo, el Mobbing es un fenómeno que se desarrolla principalmente en el plano psicológico y emocional, sin requerir contacto físico para su consumación, y si bien puede incluir elementos de agresión verbal, no se limita a insultos directos o explícitos, que son más fácilmente reconocibles como faltas laborales, sino que se manifiesta a través de formas más sutiles y persistentes de agresión psicológica, como comentarios despectivos indirectos, críticas constantes e injustificadas, o la propagación de rumores, que individualmente podrían no calificar como insultos, pero que en su conjunto y repetición constituyen una forma de acoso, en razón de esta diferenciación es que en la práctica tal como señala Tolentino (2022) puede darse que, el agresor despedido bajo lo señalado en el inciso f del artículo 25 de la LPCL, impugne la nulidad de su cese ya que para que el empleador haga uso de su poder disciplinario sancionador es necesario que la causal que sustenta el despido se encuentre regulada con precisión y claridad, caso contrario el despido vendría en incausado, hecho que conduce a la continuidad de la relación laboral con el agresor, permitiendo con ello la perpetuación de dichas conductas.

Por las razones descritas en los párrafos precedentes, en el presente trabajo se ha planteado la pregunta problema ¿Cuáles serán los fundamentos jurídicos para la incorporación del mobbing como falta grave en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?, abordándose a través de dos objetivos específicos fundamentales: i) Analizar la naturaleza jurídica de las faltas graves y su regulación en el ordenamiento jurídico peruano, y ii) Examinar el Mobbing y su impacto en las relaciones laborales, así como su regulación en el ordenamiento jurídico nacional, el por qué esta reforma es crucial para salvaguardar los derechos al honor, a la imagen, a la salud, al trabajo y a la dignidad e integridad de los trabajadores, los principios de razonabilidad, proporcionalidad y tipicidad de los despidos disciplinario y el principio de prevención de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

I. Revisión de literatura

1.1. Antecedentes

a. Mobbing

Antecedentes Nacionales

Becerra (2023) en su tesis para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Tecnológica del Perú titulada “Afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores por el acoso laboral o Mobbing, Perú 2022” destacó los vacíos existencias de la ley peruana respecto a la figura del mobbing, señalando que este solo es abordado de manera general como un acto de hostilidad asimismo identificó que este fenómeno afecta directamente el derecho a la no discriminación, a un buen ambiente de trabajo y la dignidad del trabajador, además pone en amenaza su libre desarrollo en su lugar de trabajo y su rendimiento en el centro de labores.

Esta tesis, se vincula con el trabajo de investigación ya que establece un análisis detallado de cómo el acoso laboral afecta derechos fundamentales y laborales, así como de la legislación laboral concluyendo que esta es insuficiente, por tanto, refuerza la necesidad de una regulación integral que incluya la tipificación del Mobbing como una falta grave en la legislación laboral ya que se estaría promoviendo la búsqueda por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Malqui (2023) en su artículo titulado “Una regulación laboral específica como solución frente a la inobservancia jurídica del acoso psicológico en el sistema laboral peruano” señala la problemática que enfrenta el trabajador peruano víctima de acoso moral en su centro de trabajo toda vez que la regulación laboral existente en el Perú no ha contemplado qué se entiende por acoso laboral y qué actos lo constituyen, así como qué sanciones se le aplicará a los agresores, enfatizando la labor del legislador de elaborar una ley cuya regulación proteja la dignidad de los trabajadores.

Lo expuesto por este autor, se relaciona directamente con el tema de investigación propuesto respecto de la de incorporación del Mobbing como falta grave en la Ley de Productividad Laboral, debido a que proporciona argumentos y fundamentos que respaldan la inclusión del Mobbing como falta grave en la LPCL, al destacar la importancia de reconocer a este fenómeno como un problema laboral significativo que requiere de la implementación de mecanismos de control y sanciones para combatirlo.

Margary (2024) en su artículo titulado “El Mobbing y su tratamiento frente al subsidio por incapacidad” señala que el mobbing es un riesgo psicosocial que viene siendo atendido en el Perú como una enfermedad común, lo que no permite asignarle una atención integral, y se traduce entre otras cosas, en subsidios por incapacidad temporal mal asignados y limitados a una normativa que no refleja la realidad y aun cuando nuestra constitución resguarda el derecho a la salud mental, la legislación infra constitucional permite desatenciones en el aspecto de la seguridad social.

Lo desarrollado por este autor importa en la realización de este trabajo de investigación en la medida que reconoce al mobbing como un riesgo psicosocial que trae como consecuencias daños significativos a la salud física y psíquica de las víctimas, reforzando la importancia de incluir el Mobbing como una falta grave en la legislación laboral como una medida de prevención y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Antecedentes Internacionales

Carajeño (2022) en su trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado en la Universidad Metropolitana del Ecuador, denominada “El Mobbing laboral en el Ecuador y sus repercusiones sociojurídicas” menciona que las repercusiones sociales de este fenómeno afectan al bienestar de los trabajadores, sus familias, la dignidad y el derecho al empleo digno. También afecta la salud mental y tiene un impacto en la economía, la reputación de la empresa y la armonía social. Mientras que, las consecuencias legales del acoso laboral recaen en la víctima, ya que la falta de pruebas sólidas dificulta la imposición de sanciones adecuadas. Por otro lado, destaca que algunos países europeos priorizan la prevención del acoso laboral en lugar de la represión, y se sugiere adoptar una estrategia preventiva mediante el "Compliance laboral" para minimizar los riesgos y las consecuencias de este fenómeno, así como desarrollar una cultura de respeto, armonía y paz en el trabajo, que permita controlar los riesgos laborales en materia de Mobbing.

Esta tesis, destaca las graves repercusiones sociales, personales y jurídicas de no abordar el Mobbing de manera adecuada, de ahí que, se considera necesario tomar medidas legales para prevenir y sancionar el acoso laboral, si bien el autor propone como solución el Compliance laboral, estrategia que se centra en establecer procesos y políticas internas en una organización que aseguren el cumplimiento de las leyes laborales y la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso y libre de acoso, existe una vinculación indirecta con la idea de incorporar el Mobbing como una falta grave laboral, en la medida que ambas estrategias están orientadas a abordar y prevenir el acoso laboral de manera efectiva, siendo esta última una propuesta

encaminada a fortalecer la parte sancionadora de la estrategia, lo que podría servir como un fuerte disuasivo que coadyuve a la prevención de la realización de este fenómeno.

b. Faltas graves

Antecedentes Nacionales

Giurfa (2023) en su trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro en Derecho Empresarial en la Universidad de Lima titulada “Tendencias Jurisprudenciales para valorar la gravedad de las faltas graves en el régimen laboral de la actividad privada y la gestión del capital humano” menciona que la tendencia jurisprudencial para tipificar las faltas graves laborales se asemeja a de la dogmática penal o administrativa, por lo que para su tipificación se debe evaluar la lesión de deberes y otras situaciones jurídicas que dimanen directamente de la naturaleza y particularidades de las funciones asignadas al trabajador.

Esta tesis resulta fundamental para la realización de este trabajado de investigación, en la medida que nos indica que en la tendencia jurisprudencial para tipificar las faltas graves laborales seguida por los diversos operadores jurídicos prima el principio de tipicidad, de ahí que, no habiéndose establecido aun en nuestro ordenamiento el despido como una consecuencia jurídica a la realización de actos de acoso moral o mobbing, resulta necesario enmarcarlo como una falta grave laboral a fin proporcionar una respuesta clara al empleador de cómo actuar ante de la comisión de dichas conductas en relación con la seguridad jurídica y la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral.

Antecedentes Internacionales

Aparicio (2022) en su trabajo de fin de grado en Comercio de la Universidad de Valladolid titulado “La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario”, menciona que la causal del despido disciplinario referida a la transgresión de la buena fe tipificada en el artículo 54 apartado d) del Estatuto de Trabajadores reúne un gran número de comportamientos heterogéneos cometidos por el trabajador que no estén contenidos en los demás preceptos del artículo 54 y que sean producto del incumplimiento del deber de la buena fe contractual serán sancionados disciplinariamente, siempre teniendo en cuenta los derechos fundamentales del trabajador.

Esta tesis importa en la realización de este trabajo, en tanto nos permite vislumbrar una distinción significativa en la regulación laboral del despido disciplinario entre legislación peruana y española, ya que en la Ley de Productividad Laboral las faltas graves como causa

justa de despido están limitadas por una lista cerrada (*numerus clausus*) y se fundamentan en varios incumplimientos de los deberes esenciales de la relación laboral, mientras que en el Estatuto de Trabajadores de España se contempla la posibilidad de que el acoso laboral (*mobbing*) se configure como una causal de despido disciplinario tipificado en el apartado d) del artículo 54. En ese sentido, resulta clara la necesidad de incorporar el *mobbing* a la lista *numerus clausus* de faltas graves laborales sustentada en el incumplimiento del deber de buena fe contractual laboral.

1.2. Bases teóricas y conceptuales

1.2.1. Naturaleza jurídica de las faltas graves laborales

a. La potestad disciplinaria del empleador

A consecuencia de la celebración del contrato laboral, se origina como señala Boza & Saco (2019) una relación de dependencia en donde el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y sus capacidades físicas e intelectuales en favor y bajo su dirección a cambio del pago de una remuneración necesaria para su subsistencia; y es en razón de esta subordinación a la que se sujeta el trabajador en la relación laboral que conforme se ha establecido en el artículo 9 de la LCPL el empleador ostenta un poder de dirección que lo faculta no solo a dirigir las labores de sus dependientes sino, además, a fiscalizar el correcto cumplimiento de las tareas asignadas, así como de sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Asimismo, tal como señalan Valdés (citado en Minaya, 2018) y Montoya (2020) el poder de dirección se trata de una potestad jurídicamente atribuida al empleador por el Estado que se fundamenta en la libertad empresarial, a fin de brindarle al empresario las herramientas necesarias para organizar la producción y el trabajo en la empresa, a fin de conseguir los resultados económicos que le favorezcan.

Siendo ello así, la potestad disciplinaria como señala Fernández (2013) asegura y garantiza la efectividad del ejercicio del poder de dirección dándole autoridad a las órdenes del empleador cumpliendo una función preventiva general respecto de la generalidad de trabajadores al enviarles un mensaje claro y contundente que busca desincentivar la comisión de estas conductas infractoras lo que permite mantener el orden dentro de la organización empresarial y asegurar el cumplimiento de los objetivos empresariales.

En cuanto a las formas en que esta capacidad sancionatoria puede concretarse, Toyama (2009) señala que incluyen la amonestación, la suspensión sin goce de haber y el despido. El despido, entendido como la resolución unilateral del vínculo laboral por parte del empleador es la sanción más radical y como refiere Pasco (1985) deberá ser reservada únicamente para la comisión de las infracciones más graves, pues bajo el principio de continuidad laboral consagrado en nuestra Constitución Política en el artículo 27 que garantiza la estabilidad laboral lo trabajadores, estos no podrán ser despedidos sin justa causa contemplada en la ley.

b. La falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo

Como se ha mencionado en el acápite anterior, debe existir una justa causa para que los empleadores puedan dar por concluida la relación laboral con sus trabajadores sin vulnerar sus derechos laborales; siendo ello así, corresponde indicar que nuestra legislación ha regulado en el artículo 25 de la LPCL a la figura jurídica de la faltas graves como causa de extinción legítima del contrato de trabajo, habiéndolas concebido como aquellas infracciones de los deberes esenciales que se originan con la celebración del contrato de trabajo, de tal índole que conlleven a la imposibilidad de la subsistencia del vínculo laboral. En esa misma línea, la CSJ en la Casación N° 3373-2010-Lima, ha definido a la falta grave como aquel incumplimiento del trabajador de sus obligaciones con el propósito de causar un daño, consistente y deliberado, al empleador.

Del análisis de lo señalado en el párrafo precedente, se puede entender que las faltas graven se caracterizan por ser: i) infracciones a los deberes propios vínculo laboral, ii) de tal gravedad que no sea posible la continuidad de la relación laboral y, iii) debe existir culpabilidad del trabajador. A mayor entendimiento, se ha considerado necesario desarrollarlos a continuación:

El incumplimiento de los deberes propios del contrato de trabajo

Para empezar, se debe tener en cuenta que, como bien ha señalado De los Santos (2024) el contrato de trabajo no solo concede en favor de los trabajadores ciertos derechos, sino que también establece obligaciones y deberes que han de cumplirse para el correcto desarrollo de la relación laboral. De ahí que, según su consideración esos deberes incluyen cumplimiento de las órdenes del empleador, el respeto hacia este y hacia los compañeros de trabajo, la asistencia puntual al centro laboral y en las condiciones óptimas para desempeñar las tareas asignadas, así como la realización de las labores con diligencia y compromiso, entre otros aspectos.

Lo señalado por este autor, coincide con Ávalos (2016) y Paucara et al. (2021) quienes señalan que las infracciones a los deberes esenciales de trabajo no solo hacen alusión al

incumplimiento de la prestación personal de servicios sino a todos aquellos deberes sobre los que descansa el vínculo laboral tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia, las cuales se constituyen como exigencias mínimas a satisfacer en toda relación de trabajo, a efectos de su continuidad en el tiempo, contrario sensu si estos deberes son incumplidos conllevaría al quebrantamiento del vínculo y por consiguiente, justificaría el despido del trabajador.

En esa línea expositiva, es menester, comprender en qué consisten cada uno de los deberes sobre los que descansa la relación laboral, así el deber de buena fe conforme ha referido Chaname (2021) implica la existencia de una expectativa mutua basada en la "confianza" o "esperanza" de que ambas partes obrarán de forma correcta y ética, lo cual es esencial para mantener una relación laboral armoniosa.

En lo atinente, al deber de obediencia conforme indica Ávalos (2016) ha de ser entendido como aquel deber de los trabajadores de cumplir con las directivas dadas por el empleador para la ejecución de sus labores, siempre que dichas tareas encomendadas se enmarquen en los límites de razonabilidad y respeto de derecho fundamentales.

Finalmente, en cuanto al deber de diligencia este ha de ser entendido como aquel deber que tiene el trabajador de cumplir con sus labores de manera ordenada y no defectuosa, lo que implica no solo realizar las tareas encomendadas, sino que estas deberán hacerse de manera eficiente y con atención al detalle, asegurando un resultado satisfactorio. (Ávalos, 2016)

La gravedad de la falta

La gravedad de la falta en el despido disciplinario, como expresión de la facultad sancionadora del empleador, debe ser lo suficientemente significativa para justificar la ruptura del vínculo laboral, pues como sostienen Cornejo (2023) y Avalos (2016), debe ocasionar un quebrantamiento irreversible que haga imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral, especialmente considerando su carácter intuitu personal y la sinergia directa entre empleador y trabajador. En este sentido, Pasco (1985) enfatiza que la gravedad es un requisito sine qua non para el despido disciplinario, diferenciándolo de las faltas menores que pueden ser sancionadas con medidas más leves como amonestaciones o suspensiones temporales, casos en los que sí subsiste el vínculo laboral.

De lo reseñado en el párrafo antecedente, se tiene que, la sanción será proporcionalmente directa al grado de afectación al deber esencial de la relación laboral, reservándose, por tanto, el despido para la comisión de las faltas más graves, pues su comisión quebrantaría la relación laboral impidiendo la continuación de esta. De ahí que, para determinar que corresponde se

lleve a cabo un despido disciplinario deberá aplicarse el principio de razonabilidad y proporcionalidad que, como señala Chanamé (2011) se trata de un parámetro basado en el razonamiento lógico cuya finalidad es constituirse como límite a las potestades del empleador y así evitar su ejercicio abusivo e injustificado.

Este principio, en palabras del autor Duffoó (2023) va a establecer que las sanciones dentro al ámbito laboral se organicen en un secuencia lógica que reflejen una correspondencia adecuada con las falta cometidas, así, el despido ha de ser contemplado como la última medida que el empleador ha de considerar, siendo reservado solo para circunstancias excepcionales o situaciones extremas, no siendo posible por tanto que, ante un leve incumplimiento se sancione al trabajador con el despido, pues se trataría de un acto a todas luces, desproporcional.

La culpabilidad del trabajador

En lo atinente a la culpabilidad del trabajador, Ávalos (2016) alude que la responsabilidad del trabajador del incumplimiento de las obligaciones laborales es atribuible solo en casos de dolo o negligencia inexcusable.

Mientras que, Domínguez & Walter (2017) consideran que, dado que el despido por falta grave conlleva una naturaleza disciplinaria, va a ser necesario que exista una conexión entre la voluntad del trabajador y el hecho que, dado lugar a la sanción, de ahí que, solo podrá configurarse como falta grave aquel grave incumplimiento de los deberes esenciales de la relación laboral si es que ha sido producto de una conducta culpable que se expresa mediante el dolo o culpa.

A mayor abundamiento, va a ser indispensable que se determine la intencionalidad del trabajador del quebrantamiento de los deberes esenciales del contrato de trabajo, intencionalidad que podrá estar enraizada en el dolo o en la culpa por negligencia inexcusable, esto quiere decir, habrá culpabilidad cuando el trabajador de manera intencional y consciente haya querido causar daño así como cuando en la acción u omisión de determinada conducta el trabajador se haya mostrado indiferente por las consecuencias que podrían producirse, esto es, existe una falta de cuidado y atención tan evidente y manifiesta que va más allá de un simple error o descuido.

En suma, las faltas graves laborales deben ser entendidas como aquellas acciones u omisiones que transgreden de manera significativa a los deberes fundamentales que derivan de la relación laboral que por su gravedad inciden en la continuidad de la relación laboral, sin perderse de vista que deberá existir culpabilidad por parte del trabajador para que dicha acción u omisión le sea imputada y consecuentemente se lleve cabo el despido disciplinario. No

obstante, ello, como se ha señalado en nuestra legislación no se ha regulado cuales son estos deberes esenciales sino más bien las causales de despido como consecuencia jurídica de su incumplimiento, por lo que solo, las faltas tipificadas en el artículo 25 de la LPCL podrán ser objeto del ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador.

c. El principio de tipicidad en el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador

En relación con el principio de tipicidad, se debe tener en cuenta como señala Rojas (2012) que, a criterio de la doctrina mayoritaria existen dos esquemas normativos para tipificar a las faltas graves siendo el primero el sistema de enunciado genérico, el cuál proporciona una definición amplia de lo que se debe entender por falta graves, sin detallar ni especificar las conductas que podrían merecer tal calificación, delegando en el juez la responsabilidad de determinar a través de la jurisprudencia y el análisis de los casos concretos, qué acciones se consideran faltas graves y cuales no, por otro lado, el sistema numérico busca enumerar y describir de manera específica y detallada las conductas que se consideran infracciones graves en el ámbito laboral, con el objetivo de proporcionar claridad y previsibilidad tanto a empleadores como a trabajadores, al hacerlo limita la discrecionalidad del empleador en el ejercicio de su poder disciplinario y la del juez en la calificación de las faltas, sujetándolos a los principios de legalidad y tipicidad

Nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado por el modelo numérico para la tipificación de faltas graves laborales. Como acertadamente indica Toyama (2009), la desvinculación laboral por motivos disciplinarios, es decir, aquella que se fundamenta en el comportamiento del trabajador, se materializa únicamente cuando se incurre en alguna de las conductas expresamente señaladas en el artículo 25 de la LPCL; ello se relaciona directamente con el artículo 22 de la misma ley, que establece que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, en consecuencia, el empleador va a carecer de facultades para resolver el vínculo laboral si la conducta del trabajador no está específicamente contemplada en dicho artículo.

No obstante ello, se podría pensar que la definición de falta grave que nos otorga el legislador en el primer párrafo del artículo 25 de LPCL nos sitúa en un sistema de enunciado genérico, sin embargo como bien señala Toyama (2009) la categoría de *numerus clausus* de la falta grave meritoria de despido no se desnaturaliza con dicho párrafo, ya que este, lo único que hace es aportar ciertos elementos o connotaciones que permitan a los operadores jurídicos a encuadrar correctamente su apreciación de los hechos o conductas tipificadas.

1.2.2. El fenómeno del Mobbing

a. Manifestaciones y Formas de Mobbing

Leymman, uno de los pioneros en la investigación sistemática de este fenómeno, (citado en Arce, 2023) define al Mobbing como la situación dentro de la vida laboral en la que uno o más individuos ejercen una comunicación hostil, de manera deliberada y continua, con un enfoque planificado y premeditado sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de empujarlo a una situación de desamparo e indefensión que lo lleven a renunciar a su puesto de trabajo. Es decir, no se trata de incidentes aislados, sino que siguen un patrón constante y repetitivo a lo largo del tiempo con el propósito de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y consecuentemente lograr que la víctima entre en un estado de desmotivación laboral.

En la misma línea, Mangarelli (2008) refiere que el Mobbing consiste en la realización de acciones sutiles por parte de una persona o varias en el entorno de trabajo que, por sí solas, no tienen un impacto significativo, pero su efecto perjudicial se produce cuando se acumulan con el tiempo. Es decir que, los actos que configuran el Mobbing, aunque individualmente pueden parecer menos graves, en su conjunto atentan contra la salud física y mental de la víctima, así como su integridad y dignidad poniendo en peligro su empleo, o degradando el clima de trabajo.

Por su parte, Malqui (2023) describe al Mobbing como un conjunto de acciones de violencia psicológica o física que dañan la dignidad de la víctima y constituye sin duda alguna un supuesto de violación de los derechos de la personalidad, debido a que su intención es amedrentar, intimidar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con el objetivo principal de conseguir que abandone su puesto de trabajo.

En relación con el ámbito en el que se desarrolla el acoso laboral, Colomo (2021) señala que, el acoso puede configurarse tanto en el centro de trabajo como en lugares donde el empleador no tiene injerencia directa, como los medios de transportes y el domicilio del trabajador (en los casos de trabajo a distancia) e incluso a través de la redes sociales; asimismo, indica que este puede darse durante la jornada de trabajo como fuera de ella, ya que el nexo de conexión entre el sujeto pasivo y el sujeto activo, es la relación de trabajo y la motivación del acoso se circunscribe a aspectos laborales.

En función con el papel que desempeña el sujeto activo, así como el número de agentes, Margaroli y Maculan citados en Malqui (2023) dividen al acoso moral laboral en i) vertical descendente en el que el sujeto activo se encuentra en una posesión jerárquica superior a la víctima, y no necesita aliarse con otros trabajadores para lograr su objetivo en la medida que su

posición le brinda las herramientas necesarias para hostilizar a la víctima, ii) horizontal, en este supuesto el o los sujetos activos son de un igual nivel jerárquico que la víctima, iii) ascendente, el sujeto activo es un subordinado o grupo de subordinados que cometen estos actos contra un superior en la organización de trabajo si bien no es muy recurrente, debe precisarse la dificultad de la víctima de pedir ayuda debido que ello podría suponer que no tiene control frente a sus subordinados y iv) mixto, en este supuesto se confabulan tanto el superior jerárquico como los pares de la víctima para atentar contra su dignidad e integridad puede darse que el superior incentive dichas conductas a los pares o que a pesar de tener conocimiento de la conducta por los pares actúa pasivamente, esto es, no interviene y permite que se continúe la perpetuación del mobbing.

Finalmente, es menester resaltar que de acuerdo con Convenio N° 190 de la OIT, ratificado por nuestro país en el año 2022, concibe al acoso laboral como una forma de violencia que afecta a muchos trabajadores, y que es incompatible con el trabajo decente, siendo este fenómeno objeto de estudio en un informe conjunto realizado por la OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup (2022) bajo el título "Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial"; mismo que reveló que de cada cinco trabajadores más de uno ha sido víctima de violencia y acoso en su entorno laboral, siendo la forma más común de violencia y acoso reportada la psicológica representando un 17.9% de la población encuestada los que han experimentado de violencia o acoso psicológico a lo largo de su vida laboral.

b. Mobbing como riesgo psicosocial

Los entornos laborales pueden generar riesgos psicosociales que, según Moreno (2011), se traducen en situaciones con alta probabilidad de dañar gravemente la salud física, mental o social de los trabajadores. Estos riesgos, derivados de las condiciones de trabajo, impactan negativamente en el bienestar psicológico y la salud mental de los empleados.

El mobbing se configura como un riesgo psicosocial de gran relevancia en el ámbito laboral, por cuanto este fenómeno se caracteriza por la exposición prolongada a comportamientos hostiles y abusivos por parte de uno o más individuos hacia otro trabajador, con el objetivo de desestabilizarlo, humillarlo y aislarlo, ocasionando como señala Margary (2024) una serie de problemas físicos y psicológicos en la salud de las víctimas, siendo estos efectos perniciosos fundamentalmente los siguientes: i) cognitivos e hiperreacción psíquica, ii) síntomas psicósomáticos de estrés, iii) síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo, iv) síntomas del desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo, v) trastornos del sueño y vi) cansancio y debilidad: traducido en fatiga crónica, debilidad, desmayos, temblores.

En lo atinente al plano psicológico, Piñuel y Zabala (citados en Margary, 2024) refieren que, los trabajadores víctimas de acoso psicológico padecen del síndrome postraumático, que genera en el acosado que este reviva de forma constante las agresiones y humillaciones sufridas, gatillando estresores mentales especialmente en el sueño que no le permiten estar tranquilo sino siempre con la sensación de exposición frente al acosador y, por ende, la necesidad apremiante de marcharse de su trabajo; aunado a ello, los síntomas derivados de este síndrome son reacciones de pánico, hipervigilancia, trastornos de la memoria y de la concentración, entre otros, siendo que, en casos más graves se manifiesta depresión, trastornos por ansiedad, problemas psicosomáticos con trastornos obsesivos e incluso el suicidio.

c. El rol del empleador en la prevención del mobbing

La LSST en el primer artículo del Título Preliminar ha recogido bajo el principio de prevención, la obligación del empleador destinada a la protección de la salud, vida y bienestar de los trabajadores, en razón que el trabajador se coloca bajo autoridad y dependencia el empleador durante la prestación de servicios siendo el empleador quien determina las condiciones de trabajo y la producción de los bienes y servicios, por consiguiente, le corresponde la adopción de las medidas idóneas para garantizar la salud integral orgánica y seguridad de los trabajadores.

El deber de prevención como señala Ospina (citado en Ladrón, 2023) se constituye como un pilar fundamental en materia de seguridad y salud en el trabajo por cuanto procura que el empleador brinde especial relevancia a identificar las condiciones laborales que puedan contribuir al surgimiento de peligros y riesgos en el ámbito laboral y a los que se ven expuestos sus trabajadores, con el objetivo mitigarlos en consecuencia, proteger la integridad física y mental de su personal.

Teniendo en cuenta que el mobbing se constituye como un riesgo psicosocial laboral, dada la intrínseca la relación entre las conductas de acoso y los daños a la salud física y psíquica ocasionados en el trabajador víctima de esta conducta, es innegable el rol del empleador en la prevención y el combate del mobbing en el ámbito laboral, a través del establecimiento de medidas efectivas que protejan a los trabajadores contra el acoso laboral y se cree un entorno de trabajo que garantice la salud física y psicológica de los trabajadores.

En concordancia, con lo indicado líneas arriba, Coloma (2021) considera que son cuatro obligaciones esenciales que debe asumir el empleador frente al acoso laboral: i) prevención, ii) investigación, iii) formas de evaluación y iv) sanción, en relación con el deber de prevención menciona como medidas a adoptar el proporcionar información mediante documentos o

capacitaciones que eduque a los trabajadores sobre esta forma de violencia, así como el establecimiento de un procedimiento interno, destinado a atender las denuncias presentadas, su calificación y las sanciones a aplicar; en relación con la investigación, considera que indispensable que se cuente con los mecanismos pertinentes que permitan identificar estas agresiones desde su inicio, o ante la denuncia presentada por la víctima; dentro de las diferentes propuestas para la investigación y determinación del acoso laboral el empleador podría utilizar los diversos cuestionarios elaborados por distintos investigadores como Heinz Leymann; y finalmente tras procedimiento de investigación y habiéndose advertido la presencia del acoso laboral el empleador deberá sancionar al agresor, pudiendo considerar – atendiendo a su gravedad - dicha conducta como una falta grave sancionable con el despido.

d. Dificultad Probatoria del Mobbing

Rodríguez (2017) menciona la existencia de un alto grado de dificultad y complejidad para lograr identificar el acoso laboral que sufre el trabajador, justamente porque quien realiza los actos de acoso no deja huellas ni rastros dado que, estas acciones se suelen ejecutar de manera que no dejan evidencia tangible o rastros visibles. En consecuencia, la dificultad principal se presenta cuando un empleado intenta proporcionar y reunir pruebas que respalden su posición en un litigio, ya que en la mayoría de los casos de Mobbing no hay testigos presentes o, en situaciones en las que podrían servir como testigos, es posible que se muestren reacios a atestiguar a favor de la víctima debido a su preocupación por la seguridad de su propio empleo.

Por su parte Quispe (2020) hace hincapié en los desafíos probatorios que se derivan de la naturaleza intrínseca del acoso laboral o Mobbing, debido a que, en la mayoría de los casos, involucra acciones complejas que se no materializan ni se exteriorizan de manera evidente, lo que las convierte en difíciles de demostrar mediante pruebas directas; agregándole a ello que la víctima suele estar alejada de los medios de prueba, lo que complica aún más el proceso de evidenciar el Mobbing, es decir, existe una dificultad a nivel probatorio de este fenómeno pues se caracteriza por la realización de en una serie de acciones y comportamientos más sutiles, como comentarios despectivos, exclusión social, manipulación emocional o cargas de trabajo excesivas, que pueden ser difíciles de percibir o de documentar de manera concreta, la falta de manifestaciones directas y la posición vulnerable de la víctima en términos de la recopilación de pruebas.

En la misma línea, respecto a la dificultad para determinar la presencia del acoso laboral, refiere Colomo (2021) que, para que se configure el acoso laboral no es necesario que el trabajador presente daños psicológicos o que dichos daños sean de gran magnitud, sino que

bastará probar la intención del agresor y sus actos, lo cual no constituye una tarea fácil, en tanto, ello forma parte de la esfera subjetiva del mismo.

En ese sentido, conforme lo expresado por dichos autores, no cabe duda que, debido a que el Mobbing es un fenómeno subjetivo y complejo, hace que la recopilación de pruebas sólidas sea un desafío significativo, por consiguiente, para probar la existencia del mobbing es necesario que, exista una afectación psicológica a la víctima lo cual deberá probarse con un certificado médico expedido por la Comisión Médica y aunado a ello, la víctima deberá presentar indicios mínimos que permitan al empleador presumir la existencia de dicha afectación con el propósito de atentar contra derechos fundamentales de la víctima, correspondiendo al supuesto acosador desacreditar los indicios presentados.

Finalmente, conforme indica Páez & Jiménez (2022) podrán presentarse para demostrar un acoso, grabaciones de audio y video, que aunque hayan sido obtenidas sin autorización de la otra persona, se constituyen como la única prueba idónea para salvaguardar los intereses, principalmente porque en el ejercicio de su potestad disciplinaria cuando el empleador cursa la carta de despido esta deberá contener los hechos imputados, los hechos suscitados, la norma que vulnera y los medios probatorios que acrediten el incumplimiento laboral.

e. Hacia una adecuada regulación del Mobbing en la legislación peruana

El mobbing es aquel fenómeno que atenta contra la moral y puede tener como origen la discriminación, siendo ello así, es posible afirmar que este fenómeno ha sido contemplado en nuestra legislación como un acto de hostilidad laboral dentro del artículo 30 de LPCL en los incisos f) y g); habiendo sido incorporado dentro de aquellos actos provocados exclusivamente por el empleador con la intención que el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, lo que en doctrina es entendido como el despido indirecto.

Siendo ello así, conforme se regula en el artículo 35 de la LPCL, si un trabajador que considera que está siendo víctima de mobbing en razón de establecido en los incisos f) o g) puede optar por: a) solicitar a sus agresores a cesar con las hostilidades o b) rescindir el contrato y demandar el pago de una indemnización. Siendo que, conforme el artículo 26 de la LPCL a acción judicial en estos casos, va a caducar a los 30 días de producido el hecho, siendo competencia de los juzgados especializados de trabajo en los procesos ordinarios laborales, la petición del cese de los actos de hostilidad del empleador, habiendo sido incluidos expresamente en la NLPT los actos de acoso moral y hostigamiento sexual.

Se advierte entonces que, en el derecho laboral privado de nuestro ordenamiento jurídico laboral, no se regula de manera integral el mobbing, sino que se limita a concebirlo como un

acto de hostilidad laboral, esto es, se ha recogido únicamente el mobbing descendente protegiendo al trabajador únicamente cuando los actos hayan sido provocados por el empleador.

Finalmente, ha de mencionarse también que, en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, en su artículo 8 regula las prohibiciones de los servidores públicos, estableciendo específicamente que el servidor público no debe ejercer presión, amenaza o acoso contra otros servidores públicos o subordinados, cuando afecten la dignidad personal o la inducción a realizar acciones dolosas.

II. Materiales y métodos

Para la presente investigación se utilizó un paradigma de tipo interpretativo, el cual, según Miranda y Ortiz (2020) proporciona al investigador el marco teórico y metodológico necesario para abordar el fenómeno objeto de estudio, asimismo conforme señalan Sánchez et al (2018) este paradigma se enfoca en describir, comprender e interpretar fenómenos sociales, basándose en la explicación de la realidad a través de la recopilación y análisis de información de diversas fuentes.

En función al aporte brindado, y en relación con la clasificación clásica el tipo de investigación es de tipo aplicado, puesto que el propósito principal es contribuir a la solución de los problemas socio jurídicos que nacen del mobbing. Asimismo, el método empleado fue de tipo cualitativo, el mismo que permitió un análisis profundo de las figuras del mobbing y las faltas graves desde diferentes perspectivas doctrinales del Derecho Laboral con el objetivo de analizar e interpretar la información relativa a estas categorías conceptuales para luego proponer los fundamentos jurídicos sólidos que permitan la incorporación del Mobbing como una falta grave en el artículo 25 de la LPCL.

Finalmente, en relación con la técnica principal de recolección de datos fue el análisis documental, que consiste en revisar documentos a fin de obtener información de fuentes primarias y principales (Arias et al, 2022). Dicha técnica permitió la revisión y análisis de la información relacionada con las categorías conceptuales planteadas, tales como el Mobbing y las Faltas graves, misma que fue recopilada de una variedad de fuentes bibliográficas tales como libros, artículos científicos, jurisprudencia, legislación peruana y extranjera.

III. Resultados y discusión

En el presente capítulo se expondrán los resultados y discusión de estos, considerando los objetivos específicos que sustentan el aporte del trabajo. En este sentido se comenzará a analizar la naturaleza jurídica de las faltas graves laborales y su aplicación en el ordenamiento

jurídico peruano. Asimismo, se llevará a cabo un análisis del mobbing y su impacto en las relaciones laborales, así como de su regulación en la legislación nacional; y como apartado final se determinarán los fundamentos jurídicos para la incorporación del mobbing como una falta grave en el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.1. Análisis de la naturaleza jurídica de las faltas graves y su regulación en el ordenamiento jurídico peruano

La naturaleza jurídica de las faltas graves laborales se fundamenta en el principio de la buena fe en las relaciones de trabajo, que exige tanto al empleador como al trabajador el cumplimiento de las obligaciones laborales de manera leal y conforme a las disposiciones legales, de esta manera, las faltas graves se constituyen como infracciones de los deberes fundamentales que rigen el vínculo laboral y representan un incumplimiento de la confianza depositada en la relación contractual. No se debe pasar por alto que, no son simples errores o incumplimientos menores, sino conductas que, por su gravedad, comprometen la subsistencia del vínculo laboral, dando paso a la aplicación del despido disciplinario.

Dado que la comisión de una falta grave trae la subsecuente ruptura del vínculo laboral, es necesario bajo el principio de tipicidad que las conductas susceptibles de ser calificadas como faltas graves estén taxativamente descritas en la norma legal, bajo esta perspectiva en el ordenamiento jurídico peruano el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral proporciona una lista *numerus clausus*, lo que significa que solo aquellas conductas expresamente mencionadas podrán ser consideradas como faltas graves, a fin de garantizar el derecho a la estabilidad laboral lo trabajadores reconocido constitucionalmente y limitando el ejercicio del *ius puniendi* del empleador.

Asimismo, la calificación de una falta como "grave" está sujeta a un criterio de proporcionalidad y razonabilidad. La interpretación de las normas laborales implica que no todas las infracciones pueden ser consideradas faltas graves de manera automática; es necesario evaluar las circunstancias en que se cometen, su impacto en el centro de trabajo y si existe reincidencia. Este enfoque garantiza que las sanciones impuestas, incluida la posibilidad de despido, respeten los derechos fundamentales del trabajador, en concordancia con los principios constitucionales de legalidad, debido proceso y justicia laboral.

3.2. Análisis del mobbing y su impacto en las relaciones laborales así como su regulación en el ordenamiento jurídico peruano

Tabla 1*Porcentajes de violencia y acoso en el mundo*

Modalidad de Violencia y acoso	Porcentajes
Violencia y acoso físico	8.5%
Violencia y acoso psicológico	17.9%
Violencia y acoso sexual	6.3%

Nota: Datos tomados de OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup (2022), Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial.

De acuerdo con tabla presentada, la OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup (2022) en el informe conjunto, titulado "Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial"; se reveló que de cada cinco trabajadores más de uno ha sido víctima de violencia y acoso en su entorno laboral, siendo la forma más común de violencia y acoso reportada la psicológica representando un 17.9% de la población encuestada los que han experimentado de violencia o acoso psicológico a lo largo de su vida laboral.

Así, la figura del mobbing, como una modalidad específica de acoso laboral psicológico, se caracteriza por ser una forma de acoso laboral sistemático y deliberado, compuesto por una serie de actos hostiles que, aunque sutiles o individualmente insignificantes, estas conductas incluyen el aislamiento social, críticas a la vida privada, agresiones verbales y rumores que tienen como finalidad la limitación de la comunicación y del contacto social del acosado, el desprestigio de su persona y la desacreditación de su capacidad profesional, a fin de forzar su salida del entorno laboral. Asimismo, puede ser vertical, cuando proviene de un superior (mobbing descendente) o de subordinados hacia un superior (mobbing ascendente), o bien horizontal, cuando se da entre compañeros de igual jerarquía.

Se le puede distinguir de otras formas de conflicto laboral como el burnout y el estrés laboral por cuanto estas son respuestas individuales ante un entorno laboral adverso, sin que exista necesariamente un agresor directo, mientras que el mobbing si se trata de un ataque intencionado contra una persona específica asimismo, se distingue del acoso sexual por cuanto este último implica conductas no deseadas de carácter sexual o sexista, que buscan someter o humillar a la víctima en función de su sexo o cuerpo.

Tabla 2*Efectos en la salud*

Efectos cognitivos	Síntomas psicossomáticos	Desajuste del SNC	Desgaste físico	Trastornos del sueño	Cansancio y debilidad
Olvido y pérdida de memoria	Pesadillas/ sueños vívidos	Dolores de pecho			
Dificultad para concentrarse	Dolores de estómago y abdominales	Sudoración			
Decaimiento/ depresión	Diarreas/colon irritable	Sequedad en la boca	Dolores de espalda dorsales y lumbares	Dificultad para conciliar el sueño	Fatiga crónica
Apatía-falta de iniciativa	Vómitos	Palpitaciones			
Irritabilidad	Náuseas	Sofocos	Dolores cervicales	Sueño interrumpido	Desmayos
Inquietud/ nerviosismo/ agitación	Falta de apetito	Sensación de falta de aire	Dolores musculares	Despertar temprano	Temblores
Agresividad/ ataques de ira.	Sensación de nudo en la garganta	Hipertensión/ Hipotensión arterial			
Sentimientos de inseguridad.	Llanto	neuralmente inducida			
	Aislamiento				

Nota: Datos obtenidos de Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae, Santander.

Tal como se ha señalado, en todos los casos, la intención es deteriorar la autoestima y el bienestar psicológico de la persona acosada, generando, tal como se muestra en el cuadro anterior, y en concordancia con lo señalado por Margory (2024) efectos adversos sobre la salud física y mental de la víctima, por lo que el mobbing debe considerarse un riesgo psicosocial dentro del ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y su prevención y sanción son esenciales para preservar la salud mental en los entornos laborales.

Por otro lado, como refiere Martínez (2011) es un fenómeno pluriofensivo, que puede vulnerar varios derechos fundamentales del acosado al mismo tiempo, esto significa que no se limita a afectar solo un aspecto de la vida de la víctima, sino que su impacto se extiende a

diversas esferas, comprometiendo tanto su dignidad, integridad física y psicológica, como su derecho a la salud, honor y vida privada.

Al respecto, es preciso mencionar que nuestro ordenamiento laboral prevé una solución parcial a este problema cuando se presenta de forma vertical descendente, ya que es posible enmarcar tales conductas como actos de hostilidad laboral dentro del artículo 30 de LPCL en el inciso g) cuando señala que son actos de hostilidad “todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”, estableciendo la posibilidad de que el trabajador que es víctima pueda solicitar al empleador el cese de las hostilidades y así continuar la relación laboral o darse por despedido y demandar el pago de una indemnización en la vía judicial. Pero, como ya se ha señalado en párrafos anteriores, el mobbing no solo se puede configurar de manera vertical descendente (proveniente de un superior), siendo necesario establecer una regulación que comprende de manera integral este fenómeno con el propósito de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que se ven comprometidos con la concreción del mobbing, así como prevenir su vulneración.

Finalmente, como señala Rodríguez (2017) dado que el mobbing involucra acciones complejas que no se materializan ni se exteriorizan de manera evidente es difícil de demostrar mediante pruebas directas sumándole que la víctima suele estar alejada de los medios de prueba, lo que complica aún más su identificación, sin embargo tal como ha mencionado Quispe (2020) ante esta dificultad probatoria existen cuatro medios probatorios útiles, la pericia, documentos, declaración testimonial y la declaración de parte, teniendo cada uno de ellos características propias que permiten su valoración objetiva. Complementariamente, Peña (2007) sugieren el uso del Test de Salud Total de Langner para evaluar la sintomatología psicósomática asociada al mobbing, ofreciendo así una estrategia integral para superar las dificultades probatorias inherentes a los casos de acoso laboral.

3.3. El mobbing y su regulación como falta grave en la legislación laboral peruana

3.1.1. El convenio 190 OIT y los estándares mínimos a cumplir por el Perú para erradicar el acoso laboral.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado el 21 de junio de 2019, constituye el primer instrumento jurídico internacional vinculante que aborda de manera integral la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Este tratado reviste particular importancia por cuanto consagra el derecho fundamental de toda persona a un entorno laboral

exento de violencia y acoso, y establece la primera definición internacionalmente consensuada de estos fenómenos en el contexto laboral.

Según el artículo 1 del Convenio, la "violencia y acoso" en el mundo del trabajo se define como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico". Esta definición, por su amplitud y comprehensividad, subsume inequívocamente el fenómeno del mobbing, caracterizado por conductas abusivas y denigrantes realizadas de manera sistemática y reiterada, cuyo propósito es coaccionar a la víctima a una situación de indefensión que la induzca a abandonar su puesto de trabajo, ocasionando o siendo susceptible de ocasionar un daño psicológico significativo.

El 8 de junio de 2022, el Perú procedió a la ratificación del Convenio 190 de la OIT, el cual, de conformidad con su artículo 14, entró en vigor doce meses después de registrada dicha ratificación, es decir, el 8 de junio de 2023. En virtud de los principios de Derecho Internacional Público y lo dispuesto en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, los convenios de la OIT, una vez ratificados, constituyen tratados internacionales jurídicamente vinculantes. En consecuencia, el Estado peruano ha asumido la obligación de implementar las disposiciones del Convenio 190 en su ordenamiento jurídico interno y en sus prácticas nacionales.

El artículo 4 del Convenio 190 establece de manera taxativa las medidas que los Estados Miembros deben adoptar para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo expresamente la previsión de sanciones. En este contexto, y considerando que el mobbing se subsume en la definición de violencia y acoso en el trabajo establecida por el Convenio, la propuesta de incorporar este fenómeno como falta grave en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se erige como una medida punitiva que coadyuva al cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Perú en virtud del Convenio 190 de la OIT.

Por otro lado, recientemente, en el año 2022 la Organización Internacional del Trabajo ha incorporado el entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, lo que significa que los 187 Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover este nuevo derecho fundamental, hayan ratificado o no los Convenios 155 y 187 sobre seguridad y salud de los trabajadores y el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, respectivamente.

El Convenio 155 de la OIT, llama a que los Estados pongan en práctica y reexaminen periódicamente sus políticas nacionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, con el propósito de prevenir los accidentes y los daños para la salud, reconociendo expresamente que la salud en el ámbito laboral no se limita a los aspectos físicos, sino que también incluye los factores mentales y sociales que puedan afectar el bienestar de los trabajadores y, siendo el mobbing, tal como señala Peña (2007), un fenómeno que tiene el potencial de infringir un daño emocional extremo que conduce a cuadros psíquicos y físicos, encaja perfectamente dentro de esta categoría, siendo primordial que el Estado Peruano considere dentro sus políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo la prevención y sanción del mobbing dado su impacto negativo en la salud mental.

Asimismo, el Convenio 187 de la OIT refuerza esta obligación al promover una cultura de prevención en la seguridad y salud en el trabajo, con un enfoque orientado hacia la creación de políticas que prioricen la identificación y eliminación de riesgos, incluidos los psicosociales como el mobbing. Este convenio insta a los Estados a desarrollar marcos normativos que no solo aborden los riesgos laborales tradicionales, sino que también promuevan una visión integral del bienestar en el trabajo. Al promover una cultura preventiva, el Convenio 187 resalta la necesidad de contar con políticas proactivas que identifiquen y controlen el acoso laboral, estableciendo así un ambiente seguro y respetuoso para todos los trabajadores, por lo que incorporar el mobbing como falta grave se alinea con este enfoque preventivo, ya que subraya la necesidad de intervención temprana y sanción en caso de que ocurra.

3.1.2. La defensa y salvaguarda de los derechos al honor, a la imagen, a la salud, al trabajo y a la dignidad e integridad.

Como bien ha señalado Martínez (2011) el mobbing es un fenómeno pluriofensivo, que puede vulnerar varios derechos fundamentales del acosado al mismo tiempo, esto significa que no se limita a afectar solo un aspecto de la vida de la víctima, sino que su impacto se extiende a diversas esferas, comprometiendo tanto su dignidad, integridad física y psicológica, como su derecho a la salud, honor y vida privada.

Para ser más precisos, el mobbing al tratarse de conductas encaminadas, a infundir miedo, intimidación, terror y angustia con el propósito de generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de la víctima, conlleva como afirma Colomo (2021) un constante ataque a la integridad moral y emocional de la misma, socavando su dignidad y dejándolo expuesto a un estado de vulnerabilidad y sufrimiento que afecta profundamente su bienestar psicológico y su percepción de sí mismo.

Así, el mobbing también tienen un impacto significativo en el derecho a la salud de la persona, como facultad que tiene todo ser humano de mantener el estado de normalidad orgánica funcional tanto del aspecto físico como psicológico (Expediente n.º 2945-2003-AA/TC), al desencadenar una serie de problemas físicos y mentales, esto es, no solo estrés, ansiedad, depresión sino como señala Molero (2010), también dolores de espalda dorsales y lumbares, dolores cervicales, contribuyendo además al desarrollo de condiciones médicas como problemas cardiovasculares y dolores crónicos, que impactan no solo en el bienestar de la víctima sino también en su calidad de vida y capacidad para trabajar.

De igual forma, debido a que los acosadores suelen difundir rumores malintencionados, realizar críticas injustificadas al desempeño laboral de la víctima, o someterla a humillaciones públicas, todo lo cual erosiona su valoración social y profesional, afecta el derecho al honor y a la buena reputación, tanto en su dimensión objetiva (la reputación o el prestigio social) como en su dimensión subjetiva (la propia estima o dignidad sentida)

Por su parte, el derecho a la imagen también se ve afectado puesto que, a través de la materialización de estrategias como el aislamiento (excluyendo a la víctima de proyectos o reuniones importantes), el sabotaje de su trabajo (asignándole tareas imposibles o boicoteando sus esfuerzos), o incluso la manipulación de su imagen física (por ejemplo, mediante la difusión de fotografías o videos alterados o descontextualizados), se estaría buscando proyectar una imagen distorsionada de incompetencia o conflictividad de la víctima, lo cual, en la era digital, puede propagarse rápidamente, magnificando el daño.

Finalmente, al que crear un entorno hostil y perjudicial para la víctima, con el propósito de orillarla a renunciar para escapar de esta situación de acoso, sin duda, afecta el ejercicio del derecho al trabajo consagrado en los preceptos constitucionales 22º y 23º de la Constitución Política del Perú, al disminuir su capacidad para desempeñarse efectivamente en su puesto o privar a la víctima de su fuente de ingresos y estabilidad económica, así como de su medio de realización humana,

Siendo ello así, incluir al mobbing como una falta grave en el ordenamiento jurídico laboral peruano que justifica el despido disciplinario por parte del empleador se alinea con lo dispuesto en el primer artículo de nuestra Constitución Política, el cual refiere el objetivo primordial tanto de la colectividad como del aparato estatal radica en la salvaguarda del individuo y la observancia irrestricta de su dignidad inherente, así como lo dispuesto en el artículo 23º, respecto a que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, por tanto, es el Estado quien tiene el deber de proteger estos derechos y prevenir su vulneración.

En este contexto, si el derecho se construye a partir de la protección de la dignidad del ser humano, entonces su defensa no es solo una cuestión laboral, sino una manifestación del deber del Estado de garantizar el respeto a la dignidad en todas las esferas de la vida, incluyendo de manera prominente el entorno laboral. De ahí que, incorporar la *mobbing* como una falta grave que conlleva el despido del acosador, resulta una reforma necesaria y urgente pues representa un paso crucial en el cumplimiento de las obligaciones del Estado de proteger integralmente los derechos de los trabajadores y de mantener un ambiente laboral digno y respetuoso para todos, reconociendo la imposibilidad de restaurar plenamente la situación previa a la vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.

3.1.3. El mobbing como supuesto del quebrantamiento de la buena fe laboral

La relación laboral que surge producto de la celebración de un contrato de trabajo está construida sobre la base del principio de buena fe, el mismo que como ha desarrollado Chaname (2021) implica la existencia de una expectativa mutua basada en la "confianza" o "esperanza" de que ambas partes obrarán de forma correcta y ética, en cumplimiento de los deberes recíprocos entre empleador y trabajador. Siendo ello así, cuando una de las partes – un trabajador – ejerce una comunicación hostil, de manera deliberada y continua, con un enfoque planificado y premeditado sobre un compañero de trabajo en el lugar de trabajo con la finalidad de empujarlo a una situación de desamparo e indefensión que lo lleven a renunciar a su puesto de trabajo, se estaría ante una situación que constituye una violación directa respecto de la expectativa que tiene el empleador que los trabajadores en el marco del desarrollo de sus labores mantengan un comportamiento profesional y respetuoso.

Y es que, conforme ha mencionado Peña (2007), las víctimas del *mobbing* suelen ser individuos "envidiables" por sus habilidades o características personales, o aquellos que son percibidos como "amenazantes" por su deseo de innovar, corregir fallas en el sistema o negarse a participar en prácticas deshonestas, por lo que, el comportamiento del acosador no solo afecta a las víctimas, sino que también implica una transgresión directa a la buena fe laboral, ya que al hostigar a los empleados que contribuyen de manera positiva y proponen mejoras, el acosador perjudica al empleador, provocando la pérdida continua de talento valioso para la organización. Esto, a su vez, debilita la integridad del equipo al retener a empleados menos competentes o aquellos que toleran y colaboran en prácticas poco éticas, socavando el buen clima laboral y el desarrollo organizacional.

Desde la perspectiva del empleador, el *mobbing* también presenta un desafío significativo, ya que puede verse involucrado de manera indirecta o incluso convertirse en

cómplice si no toma medidas adecuadas para prevenir o detener estas situaciones. La responsabilidad del empleador no se limita a ser un mero espectador; por el contrario, tiene la obligación legal y ética de garantizar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento, sin embargo, si no cuenta con los medios necesarios para la aplicación de una sanción por su comisión, su inacción puede interpretarse como una forma de aquiescencia tácita, lo que podría acarrear responsabilidades legales y daños a la reputación de la empresa.

Finalmente, no se puede pasar por alto que, la calificación de una falta como "grave" está sujeta a un criterio de proporcionalidad y razonabilidad, por lo que, en el caso por ejemplo, si un trabajador en un momento de frustración, critica duramente el trabajo de un colega frente a otros, pero este es un incidente aislado y no parte de un patrón de comportamiento, no se justificaría la sanción, correspondiendo la aplicación de medidas menos gravosas como una amonestación formal, una suspensión temporal o la participación obligatoria en programas de sensibilización sobre el acoso laboral serían más apropiadas y proporcionales a la falta cometida.

Por otro lado, cuando el mobbing es cometido no por un solo trabajador sino por varios, la situación se vuelve más compleja y requiere un análisis cuidadoso por parte del empleador, donde se deberá evaluar el grado de participación de cada individuo, el historial de los empleados involucrados y el impacto en la víctima y en la organización en su conjunto, por lo que, bajo el principio de proporcionalidad no necesariamente todos los involucrados deberían recibir la misma sanción, siendo principalmente quienes hayan liderado o instigado el acoso quienes deban enfrentar consecuencias más severas, incluyendo el despido, mientras que los participantes menos activos o aquellos cuya implicación se considere menos grave, deberán recibir medidas correctivas menos drásticas pero igualmente significativas, las que podrían incluir suspensiones temporales, traslados a otras áreas o departamentos, y la participación obligatoria en programas intensivos de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral y conducta ética en el trabajo, siendo fundamental como parte del procedimiento disciplinario que, el empleador comunique claramente a estos trabajadores que, si bien no han sido despedidos en esta ocasión, la persistencia en conductas de acoso o la reincidencia en comportamientos que contribuyan al mobbing resultará en la terminación inmediata de su relación laboral, estableciendo un precedente claro de tolerancia cero hacia futuras infracciones de esta naturaleza.

3.1.4. La regulación del mobbing como falta grave en concordancia con el principio de prevención que recoge la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como ha mencionado Margory (2024), el mobbing constituye un riesgo psicosocial significativo en el ámbito laboral, con graves consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores afectados, tanto en el plano físico como en el psicológico del individuo. En el aspecto físico, las víctimas de mobbing pueden experimentar una amplia gama de síntomas somáticos, que incluyen trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza crónicos y alteraciones cardiovasculares, mientras que el plano psicológico, las consecuencias pueden ser aún más devastadoras, abarcando desde cuadros de ansiedad y depresión hasta trastornos de estrés postraumático, comprometiendo no solo el desempeño laboral del individuo sino también su calidad de vida general.

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR, afirma, a través de la positivización del principio de protección, el derecho de los trabajadores a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que le garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social; a la vez que, mediante el principio de prevención, impone al empleador la obligación de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Así pues, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales, y de ahí el acoso psicológico, importan el quebrantamiento de dicho bienestar. Constituye, por lo tanto, tarea del Estado desarrollar un marco de protección adecuado contra la violencia en sus diversas manifestaciones, pero también importa la responsabilidad del empleador en aquellas situaciones que dichas conductas se desarrollen con ocasión de la relación laboral. Tanto el derecho al trabajo como el derecho a la dignidad en el trabajo y el derecho a la salud importan un rol activo por parte de los empleadores.

En este contexto, la regulación específica del mobbing como falta grave en el ámbito laboral no solo protege los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también proporciona un marco legal que obliga a los empleadores a mapear y gestionar este riesgo de manera proactiva. Esta regulación ayuda a visibilizar el mobbing como un riesgo psicosocial concreto que debe ser incluido en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC), facilitando su identificación y prevención dentro de las estructuras organizacionales, puesto que permite que se realice una evaluación sistemática y periódica de los factores que pueden propiciar situaciones de acoso laboral y facilita el desarrollo e implementación de estrategias preventivas específicas, como programas de formación, políticas anti-acoso, y procedimientos de denuncia y resolución de conflictos.

Por lo tanto, en cumplimiento del principio de prevención recogido en el primer artículo del Título Preliminar de la LSST el mismo que plantea la obligación del empleador de identificar las condiciones laborales que puedan contribuir al surgimiento de peligros y riesgos en el ámbito laboral y a los que se ven expuestos sus trabajadores, con el objetivo mitigarlos en consecuencia, proteger la integridad física y mental de su personal, entonces, se hace necesario que los empleadores realicen una evaluación sistemática y periódica de los factores que pueden propiciar situaciones de acoso laboral, y desarrollen e implementen estrategias preventivas específicas, reforzando la importancia de abordar de manera integral la salud y el bienestar de los trabajadores en todos sus aspectos.

3.1.5. El mobbing como supuesto jurídico distinto al inciso f) del artículo 25 de la LPCL en relación con los principios de tipicidad y legalidad

El principio de tipicidad y el principio de legalidad son fundamentales en el ámbito del derecho laboral para garantizar una aplicación justa y coherente de las sanciones laborales. El principio de legalidad se constituye como una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos, pues conforme lo señalado en el artículo 2º, inciso 24, literal d), de la Constitución “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”, impidiendo de esta manera que, se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, esto quiere decir, trasladándolo al ámbito laboral que un trabajador solo puede ser sancionado si la conducta por la cual se le impone la sanción disciplinaria está claramente regulada como infracción, lo que asegura la transparencia y predictibilidad en la relación laboral.

Por otro lado, el principio de tipicidad está relacionado con la definición específica de las conductas sancionables, conforme a lo expuesto en la sentencia recaída en el Expediente N.º 2192-2004-AA/TC, este principio exige que las faltas y sanciones estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo. Con el propósito que no existan interpretaciones ambiguas o subjetivas sobre lo que constituye una falta. Así, deben estar descritos con precisión los comportamientos prohibidos y las sanciones correspondientes, de modo que los trabajadores conozcan claramente las reglas a seguir y las consecuencias de no cumplirlas

Siendo ello así, el mobbing, como fenómeno complejo y multifacético, merece una tipificación específica y distinta de la contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, respecto a “los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita...”. Las razones que sustentan este argumento son las siguientes:

- a. **Sistematicidad y prolongación en el tiempo:** El mobbing se distingue fundamentalmente de los actos aislados de violencia o indisciplina por su naturaleza sistemática y prolongada, y es que no se trata de un evento único o de acciones puntuales, sino de un proceso sostenido en el tiempo que se compone de múltiples conductas. Estas acciones, consideradas de forma individual, pueden parecer inofensivas o de menor importancia, e incluso no encajar fácilmente en la descripción de "violencia" o "grave indisciplina" contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, sin embargo, es precisamente la acumulación y repetición de estas conductas aparentemente triviales lo que constituye el núcleo del acoso laboral. Acciones como ignorar sistemáticamente al trabajador, asignarle de manera constante tareas sin sentido, o difundir rumores sutiles pero persistentes, adquieren su verdadera dimensión dañina cuando se consideran en conjunto y a lo largo del tiempo, es este efecto acumulativo y sostenido el que genera el daño psicológico y emocional característico del mobbing, requiriendo un análisis en conjunto de los comportamientos en su contexto temporal y relacional para su correcta identificación y abordaje.
- b. **No se trata de actos de violencia:** Cuando se habla de actos de violencia en el ámbito laboral, generalmente se hace referencia a manifestaciones físicas o verbales, sin embargo el mobbing opera de manera fundamentalmente distinta, en primer lugar, en cuanto a la violencia física, esta no es un componente necesario ni típico del mobbing, ya que este fenómeno se desarrolla principalmente en el plano psicológico y emocional, sin requerir contacto físico para su consumación, y respecto a la violencia verbal, si bien el mobbing puede incluir elementos de agresión verbal, no se limita a insultos directos o explícitos, que son más fácilmente reconocibles como faltas laborales, sino que se manifiesta a través de formas más sutiles y persistentes de agresión psicológica, como comentarios despectivos indirectos, críticas constantes e injustificadas, o la propagación de rumores, que individualmente podrían no calificar como insultos, pero que en su conjunto y repetición constituyen una forma de acoso.
- c. **Intencionalidad e impacto psicológico profundo:** El mobbing se distingue significativamente de los actos contemplados en el inciso f) tanto por su intencionalidad como por la naturaleza y alcance de su impacto psicológico, mientras que los actos de violencia o indisciplina pueden ser resultado de conflictos puntuales o reacciones

impulsivas, el mobbing se caracteriza por una intencionalidad específica y sostenida: la destrucción psicológica de la víctima y su eventual exclusión del entorno laboral.

Esta intención deliberada se manifiesta a través de un patrón de conductas que, acumulativamente, generan un impacto psicológico profundo y duradero y; a diferencia de los actos descritos en el inciso f), que pueden causar ofensa o daño inmediato, pero generalmente limitado en el tiempo, el mobbing produce un deterioro psicológico gradual y persistente. Este desgaste emocional continuo puede desencadenar trastornos de ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental a largo plazo, afectando no solo el desempeño laboral de la víctima sino también su bienestar general y su capacidad para mantener relaciones sociales saludables. La gravedad y la persistencia de estos efectos psicológicos subrayan la necesidad de una consideración legal específica para el mobbing,

Finalmente, este fundamento se sustenta también en la realidad jurídica que, para el caso de los **trabajadores públicos** conforme se ha reseñado en el Informe Técnico de Servir 0701-2020 el acoso moral u hostigamiento laboral es una falta pasible de ser sancionada con la destitución o suspensión recurriendo al inciso a) del artículo 85 de la LSC al incumplir con lo dispuesto en el reglamento de la citada ley, específicamente en su artículo 98.2 literal e) “acosar moral o sexualmente”. Siendo ello así, y considerando que al igual que en la LPCL se tiene considerada como falta de carácter disciplinario en el inciso c) los actos de violencia, el que se haya enmarcado al acoso moral dentro de otra causal nos deja claro que se trata de supuestos totalmente distintos siendo necesario que, este fenómeno sea regulado en la LPCL como un supuesto adicional que ponga válidamente fin al vínculo laboral dada la especial afectación a sus derechos constitucionalmente protegidos que tiene el trabajador víctima de estas conductas que individualmente, podrían parecer menores, pero su efecto acumulativo es sin lugar a dudas devastador.

IV. Conclusiones

La naturaleza jurídica de las faltas graves laborales se fundamenta en el principio de buena fe, y da pie al despido disciplinario frente a un incumplimiento por parte del trabajador de tal gravedad que hace imposible la continuidad de la relación laboral, en nuestro ordenamiento jurídico su regulación está regida por el principio de tipicidad, materializado en el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral mediante una lista numerus clausus, cuya calificación como "grave" no opera automáticamente sino que está sujeta a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, requiriendo una evaluación minuciosa de las circunstancias, impacto y posible reincidencia, a fin de garantizar el derecho constitucional a la

estabilidad laboral, esto es, que la ruptura del vínculo laboral solo proceda en casos debidamente justificados y tipificados, en concordancia con los principios constitucionales de debido proceso, legalidad y tipicidad.

El mobbing, como forma específica de acoso laboral psicológico, representa la modalidad más frecuente de violencia laboral según la OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup (2022) con un 17.9% de incidencia, manifestándose a través de conductas hostiles sistemáticas que incluyen aislamiento social, críticas y desacreditación profesional, pudiendo presentarse de forma vertical (ascendente o descendente) u horizontal, generando severos impactos en la salud física y mental de las víctimas, desde efectos cognitivos hasta trastornos del sistema nervioso central, por lo que además se constituye como un riesgo psicosocial capaz de vulnerar múltiples derechos fundamentales. En nuestro ordenamiento jurídico es abordado de manera parcial al contemplarse únicamente como un acto de hostilidad laboral en el artículo 30 de la LPCL cuando proviene del empleador, alcanzando protección solo su manifestación vertical descendente.

La incorporación del mobbing como falta grave en la LPCL se justifica sólidamente tanto por el marco normativo internacional, especialmente por los compromisos asumidos tras la ratificación del Convenio 190 OIT sobre eliminación de violencia y acoso laboral, así como por la exigibilidad de los Convenios 155 y 187 que establecen el entorno de trabajo seguro como derecho fundamental; como por las características inherentes del mobbing que lo distinguen como una conducta particularmente lesiva, manifestándose a través de acciones sutiles pero sistemáticas que vulneran la buena fe laboral, generan ambientes tóxicos y deterioran progresivamente la integridad psicológica de la víctima mediante estrategias como el aislamiento y la desacreditación, afectando simultáneamente múltiples derechos fundamentales como la dignidad, honor, salud y trabajo; esta regulación además refuerza el principio de prevención contemplado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, al reconocer expresamente al mobbing como un riesgo psicosocial significativo que demanda una evaluación periódica y sistemática de los factores que pueden propiciarlo, facilitando así el desarrollo e implementación de medidas preventivas específicas orientadas a garantizar entornos laborales saludables y libres de acoso.

V. Recomendaciones

A los legisladores, se recomienda la modificación del artículo 25 debiendo incorporarse como falta grave en el inciso j, la realización de actos de acoso laboral o mobbing, entendido como toda conducta sistemática y reiterada de hostigamiento psicológico que tenga por objeto

o efecto atentar contra su dignidad, los otros derechos, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

De igual manera se recomienda que el mobbing, al ser un riesgo psicosocial, sea integrado en los documentos de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERCE). Esto permitirá una identificación y control adecuados del mobbing como factor de riesgo, promoviendo medidas preventivas para la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores, en concordancia con el principio de prevención de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Convenios 155 y 187 de la OIT.

VI. Referencias

- Aparicio Chaves, N. (2022). La transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario. [Tesis profesional, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/54529>.
- Arce Torres, Y. (2023). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/587>
- Arias et al. (2022). Metodología de la Investigación: El Método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y tecnología– INUDI Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Ávalos Jara, O. (2016). La falta grave como causa del despido justificado a la luz del desarrollo jurisprudencial peruano. *Soluciones Laborales*, (101), 13-25. http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe27052016.pdf
- Boga, G., & Saco, R. (2019). El contrato de trabajo en el Perú. En K. Bermúdez, J. Benítez, G. Boza, A. Emane, A. Marín, M. Fernández, & M. Gajardo (Coord.), *La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica* (pp. 271-337). Universidad Externado de Colombia.
- Constitución Política del Perú. (1993). Congreso Constituyente Democrático.
- Cañarejo Amaguaña, C. (2022). El Mobbing laboral en Ecuador y sus repercusiones sociojurídicas. [Tesis profesional, Universidad Metropolitana del Ecuador]. <https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/168>
- Chanamé Arriola, J. (29 de diciembre de 2021). ¿Qué es el principio de la buena fe laboral? Obtenido de LP Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/principio-buena-fe-laboral-relaciones-trabajo/>
- Giurfa Chavez, M. (2023). Tendencias jurisprudenciales para valorar la gravedad de las faltas en el régimen laboral de la actividad privada y la gestión del capital humano. [Tesis de maestría, Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18051>
- Landa Arroyo, C. (2017). Los Derechos Fundamentales. Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Ley 27815. (2002). *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Congreso de la República del Perú.
- Ley 29783. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Congreso de la República del Perú.
- Ley 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Congreso de la República del Perú.
- Malqui Moscoso, M. (2023). Una regulación laboral específica como solución frente a la inobservancia jurídica del acoso psicológico en el sistema laboral peruano. *Soluciones Laborales*, (185), 148-160.
- Mangarelli, C. (2008). El Acoso en las Relaciones de Trabajo. *Mobbing Laboral*. *Revista Derecho del Trabajo*, (5), 509-536. <https://vlexvenezuela.com/vid/acoso-relaciones-trabajo-laboral-402594134>
- Margary Brignole, C. (2024). El mobbing y su tratamiento frente al subsidio por incapacidad. *Soluciones Laborales*(193), 90-99.
- Martínez Atienza, G. (2011). Tratamiento jurídico-criminológico del mobbing o acoso laboral. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118910>
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/717>
- Molero Suárez, M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: el desarrollo de un concepto. *IUS ET VERITAS*, 18(36), 340-365. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12265>
- Molero Suárez, M. (2010). El mobbing como riesgo psicosocial en el trabajo. Su protección desde la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. En J. Zavala (Ed.), *IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Retos del Derecho del Trabajo Peruano* (pp. 537-551). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-537-551.pdf>
- Montoya, L. (2020). El poder de dirección del empleador y sus atribuciones en la relación laboral. *Soluciones laborales*(146), 47-57.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.
- OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup. (2022). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). C155 - Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155). Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). C187 – Convenio sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 – Convenio sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190). Ginebra: OIT.

- Pasco Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUCP*, (39), 269-311.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>
- Paucara Charca, R., Almanza Huaman, L., Szczepansky Grobas, D., & Cueva Suyos, L. (2019). Manual de Derecho Laboral Individual. Cromeo Editores.
- Peña Sánchez, E. (2007). Del principio descriptivo-comparativo a la investigación biocultural en antropología física. *Estudios de Antropología Biológica*, 13, 57-75
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae, Santander.
- Quispe Lovatón, W. (2020). La prueba del acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico peruano. [Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19268>
- Rodríguez, J. (2017). La dificultad probatoria en el Mobbing. [Tesis profesional, Universidad Siglo XXI]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/14605>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Tolentino García, C. (27 de mayo de 2022). Regulación del acoso moral laboral en el Perú: ¿qué aporta el anteproyecto del Código de Trabajo? Obtenido de LP Pasión por el Derecho:
<https://lpderecho.pe/regulacion-acoso-moral-laboral-peru-anteproyecto-codigo-trabajo/>
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120-154. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
- TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral [LPCL]. Decreto Supremo N° 003-97-TR de 1997. Artículo 9. 27 de marzo de 1997.