

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA DE DERECHO**



**Configuración jurídica del acoso moral laboral (mobbing) frente a los actos  
de acoso laboral en el ordenamiento peruano**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Jimena Alejandra Cotrina Celiz**

**ASESOR**

**Katia Ivonne Larrea Barrueto**

**<https://orcid.org/0000-0001-6666-7527>**

**Chiclayo, 2024**

**Configuración jurídica del acoso moral laboral (mobbing) frente a  
los actos de acoso laboral en el ordenamiento peruano**

PRESENTADA POR  
**Jimena Alejandra Cotrina Celiz**

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

**ABOGADO**

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta  
PRESIDENTE

Igor Eduardo Zapata Velez  
SECRETARIO

Katia Ivonne Larrea Barrueto  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mi mamá Lida, por impulsarme a continuar con mi carrera y brindarme todo su apoyo y amor incondicional; a mis padres por mantenerme fuerte, a mis amigos por el aguante, y a mí por nunca dejar de creer que podía lograr las metas que me proponga.

## **Agradecimientos**

A mi familia por su apoyo incondicional.

A mi asesora Katia Larrea, por sus palabras de motivación, por su tiempo y dedicación imprescindibles para la investigación.

A mi mascota Hanna, por quedarse a mi lado en mis amanecidas.

## ARTICULO CIENTIFICO

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**21** %

INDICE DE SIMILITUD

**21** %

FUENTES DE INTERNET

**9** %

PUBLICACIONES

**8** %

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<a href="http://www.mintra.gob.pe">www.mintra.gob.pe</a> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>2</b>	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	<a href="http://repositorio.unasam.edu.pe">repositorio.unasam.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>4</b>	<a href="http://www.ilo.int">www.ilo.int</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<a href="http://rodin.uca.es">rodin.uca.es</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<a href="http://dspace.unl.edu.ec">dspace.unl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>9</b>	<a href="http://elcomercio.pe">elcomercio.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %

---

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
I. Revisión de la literatura .....	11
1.1 Antecedentes.....	11
1.1.1 Teoría de Heinz Leymann .....	11
1.2 Bases teóricas .....	14
1.2.1 El acoso moral o mobbing .....	14
1.2.2 Causas del mobbing .....	14
1.2.3 Objetivos del mobbing .....	15
1.2.4 Fases del mobbing.....	16
1.2.5 Consecuencias .....	17
1.3 Bases conceptuales .....	18
1.3.1 El acoso laboral en el Perú y el mobbing.....	18
1.3.1.1 El acoso laboral.....	18
1.3.2 Los actos de acoso moral laboral .....	19
1.3.3 Diferencia y semejanzas entre acoso moral, los actos de hostilidad, poder de dirección y situaciones afines .....	20
1.3.4 El acoso moral laboral en el derecho comparado .....	21
II. Materiales y métodos .....	24
III. Resultados y discusión .....	25
3.1 El acoso moral laboral o mobbing.....	25
3.2 El acoso laboral en el Perú y el mobbing .....	27
3.3 Análisis del acoso moral laboral en el derecho comparado .....	31
3.3.1 España .....	31
3.3.2 Argentina.....	32
3.3.3 Colombia.....	33
3.4 Configuración jurídica del acoso moral laboral en la legislación laboral peruana.....	35
Conclusiones .....	43
Recomendaciones.....	44
Referencias bibliográficas .....	45
Anexos.....	50

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo desarrollar la configuración jurídica del acoso moral laboral o mobbing frente al acoso laboral dentro de la normativa peruana. Para su desarrollo se abordó, en primer lugar, las definiciones otorgadas al mobbing en las disciplinas de la psicología y sus aproximaciones jurídicas a nivel mundial; en segundo lugar, se identificó las formas de acoso laboral que reconoce nuestro articulado laboral peruano y el nivel de prevención y protección en los instrumentos internacionales como nacionales; para finalizar se analizó el mobbing dentro del derecho comparado, específicamente en los países de España, Argentina y Colombia, el cual sirvió como precedente para el desarrollo de la propuesta. Esta investigación permitió explicar el problema planteando, aplicando medidas legales específicas que prohíban el acoso moral en todos sus niveles, así como la implementación de programas de capacitación para empleadores y empleados sobre la detección y prevención del acoso moral.

**Palabras clave:** Acoso laboral, *mobbing*, acoso moral, derecho laboral peruano.

### **Abstract**

The objective of this research was to develop the legal configuration of work place harassment as opposed to mobbing within Peruvian law. For its development, firstly, the definitions given to mobbing in the disciplines of psychology and its legal approaches worldwide were approached, secondly, the forms of mobbing recognized by our Peruvian labor law and the level of prevention and protection in international and national instruments were identified, and finally, mobbing was analyzed within comparative law, specifically in the countries of Spain, Argentina and Colombia, which served as a precedent for the development of the proposal. This research allowed us to explain the problem by applying specific legal measures that prohibit mobbing at all levels, as well as the implementation of training programs for employers and employees on the detection and prevention of mobbing.

**Keywords:** Workplace harassment, mobbing, moral harassment, peruvian labor law.

## Introducción

En los últimos años, el acoso moral se ha convertido en una problemática preocupante que afecta a empleados de diversos sectores y niveles jerárquicos. El acoso moral se manifiesta a través de acciones repetitivas, humillantes y desvalorizantes, que tienen como objetivo dañar la dignidad y la integridad emocional de la víctima. Estas conductas pueden provenir de jefes, colegas o incluso subordinados, generando un ambiente tóxico y hostil en el lugar de trabajo, con el objetivo de socavar la autoestima, la dignidad y el bienestar de la víctima.

En palabras de Monateri (como se cita en Agurto, C. y Quequejana, S. 2020) “se comprende por mobbing una serie de comportamiento vejatorios, molestias o situaciones negativas que tiene su centro en el ámbito laboral, por acción de uno o más sujetos (ya sean estos empleadores, superiores o compañeros de trabajo) en relación a otro sujeto (víctima del mobbing) que, como consecuencia de estas conductas, ocasiona en este una mayor y creciente repulsión hacia el ambiente de trabajo mismo”. (pág. 751)

Los datos descriptivos disponibles sobre el mobbing en el Perú son alarmantes. Según el estudio realizado por La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) reportó que “en el 2021, 159 órdenes de acoso laboral habían sido registradas. Del total de denuncias, el organismo público informó que el 98% provienen de trabajadores, el restante, de colaboradores externos.” (Cortes, 4 de enero de 2023, s.p). Sin embargo, a pesar de esta situación, tenemos que son pocos los peruanos que denuncian a sus agresores, esto debido al miedo al despido, falta de medios o canales de denuncia, carente información sobre la configuración del acoso y por la normalización del acoso laboral en el ambiente peruano. Estas cifras revelan una realidad preocupante que demanda acciones urgentes para abordar este problema.

A nivel mundial, según el estudio Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup, revelo que más de uno de cada cinco trabajadores han experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual. También indica que:

“El 17.9% de las mujeres y hombres asalariados respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral, y 8.5% que habían enfrentado violencia y acoso físicos, los hombres en mayor número. De los encuestados,

6.3% informó que había enfrentado violencia y acoso sexuales, siendo las mujeres las más expuestas.” (Cero accidentes, 18 de diciembre de 2022, s.p)

De lo indicado, tenemos que el acoso moral laboral es un problema que afecta profundamente a millones de personas en todo el mundo, incluido el Perú. Las víctimas de acoso moral sufren de estrés crónico, ansiedad, depresión e incluso pueden desarrollar enfermedades físicas relacionadas con el estrés. Además, su rendimiento laboral se ve afectado negativamente, lo que puede resultar en una disminución de la productividad y un aumento en el ausentismo laboral. A nivel organizacional, el acoso moral contribuye a la pérdida de talento, a la desmotivación del personal y a un ambiente laboral disfuncional. (Blanco, 2019, s.p)

Sin embargo, aún no existe una ley específica contra el acoso moral en el Perú, mucho menos tenemos establecido cómo debería accionar el empleador si estos incidentes se produjeran en el trabajo.

Es por ello por lo que, considerando los hechos descritos, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo se deberá configurar el acoso laboral (mobbing) frente al acoso laboral en el ordenamiento peruano?

Finalmente, en razón de la problemática planteada en la presente investigación se formuló la siguiente hipótesis: Si el acoso moral en el ámbito laboral es una situación que afecta física y psicológicamente al trabajador, entonces se deberá tener una configuración específica contra el acoso moral laboral como una política de exclusión del acoso en el trabajo.

En este contexto, es fundamental analizar y comprender la magnitud del acoso moral laboral en el Perú, así como los factores que contribuyen a su aparición y persistencia. También resulta crucial examinar las repercusiones que tiene sobre la salud y el rendimiento laboral de las personas afectadas, así como las medidas y herramientas disponibles para prevenir y combatir esta forma de violencia en el ámbito laboral.

En esta investigación exploraremos el fenómeno del acoso moral laboral en el Perú, su definición, características y manifestaciones, así como los aspectos legales que lo rodean. También observaremos los efectos psicológicos y emocionales que puede generar en las víctimas. Por otro lado, analizaremos las estrategias legales internacionales aplicadas para abordar y prevenir el acoso moral, para finalmente proponer a la configuración jurídica del acoso moral laboral dentro de la normativa peruana.

Como justificación se considera con la finalidad de implementar medidas específicas para salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores peruanos. Además, promover un ambiente laboral saludable y respetuoso que tenga un impacto positivo en la productividad y el rendimiento de las empresas. Al abordar el acoso moral laboral, se fomenta una cultura laboral basada en el respeto mutuo, la igualdad y la dignidad humana. Esto no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también contribuirá al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa en el Perú.

Finalmente, el aporte de la presente investigación es la propuesta de un Proyecto de Ley que contenga la configuración jurídica del acoso moral laboral específica, implementando medidas efectivas de prevención, sensibilización y protección de los trabajadores. Se propone la creación de políticas laborales claras que prohíban el acoso moral en todas sus formas, así como la implementación de programas de capacitación para empleadores y empleados sobre la detección y prevención del acoso moral. Además, se establecen canales confidenciales de denuncia y mecanismos de investigación imparciales para garantizar que las víctimas puedan denunciar los casos de acoso moral sin temor a represalias.

Esperamos que este estudio contribuya a generar conciencia sobre la importancia de erradicar el acoso moral laboral, promoviendo entornos de trabajo saludables, respetuosos y dignos para todos los trabajadores en el Perú.

## **I. Revisión de la literatura**

Para el desarrollo de la presente tesis, se realizó una exhaustiva revisión de la literatura existente lo cual permitió comprender a profundidad las características, causas, consecuencias y posibles estrategias de intervención frente a la creciente relevancia del acoso moral en el ámbito laboral. En ese sentido, se exploró críticamente los estudios y teorías previas sobre el acoso moral, tanto a nivel internacional como nacional, obteniendo una visión integral y fundamentada sobre el tema.

### **1.1 Antecedentes**

#### **1.1.1 Teoría de Heinz Leymann**

Heinz Leymann fue un reconocido docente de psicología de la Universidad de Estocolmo, y fue uno de los pioneros en estudiar el fenómeno del mobbing, quien lo define como un:

Proceso sistemático de estigmatización y privación de los derechos civiles de la víctima en el ámbito del trabajo, lo cual conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, que es producida de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, generalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de estos eventos peyorativos, es arrojado a una situación de aislamiento e indefensión prolongada, a causa de acciones de hostigamiento reiterativas y persistentes y en un lapso prolongado (como se cita en Agurto & Quequejana, 2020, p.752).

La teoría desarrollada por el profesor Leymann, se basa sobre el estudio de los antecedentes y definiciones que diversos catedráticos le dieron al mobbing, sobre ello, como nos relata Cortés (como se cita en Laiza, 2018, p.28) Leymann indaga sobre los antecedentes del mobbing y tomó diversas referencias, comparándolo con otros fenómenos que sucedían dentro del ambiente laboral, ello le permitió identificar las fases que conlleva el fenómeno del mobbing y así crear el instrumento Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), dentro del mismo propuso medidas preventivas y correctivas para que fueran aplicadas dentro de las empresas; su trabajo tuvo tal trascendencia que logró que se legislará respecto al tema en Suecia.

Para el autor, el mobbing se configura con conductas mucho más planeadas, perversas, y encubiertas, con el objetivo final de lograr el aislamiento social de la víctima.

Leymann (como se cita en Laiza, 2018) propone una definición operativa del psicoterror o Mobbing en el trabajo, la cual conlleva a una comunicación vejatoria, carente de ética que es

dirigida de forma sistemática por uno o muchos trabajadores, generalmente contra un solo trabajador, quien, a consecuencia, es aislado, generando aislamiento e indefensión, debido a las conductas de asecha constante y reiterada, a lo largo de un prolongado período, teniendo como consecuencia, un perjuicio psicológico, psicosomático y social grave (p. 29).

En resumen, el mobbing, tal como lo plantea el profesor Leymann, constituye un factor de estrés social extremo, que tiene repercusiones psicosociales negativas, las mismas que también pueden resultar estresores sociales para los demás trabajadores de la organización, resultando una conducta altamente contagiosa, con connotaciones altamente negativas tanto para la organización como para la víctima.

### **1.1.2 Evolución histórica del mobbing**

Como hemos podido evidenciar, el mobbing o acoso laboral, es una forma de violencia psicológica practicada de manera horizontal o vertical, dirigido a una persona, y encubierto de manera silenciosa por los colaboradores, quienes pasan a ser cómplices o espectadores, quienes, por temor a convertirse en sus nuevas víctimas, no hacen nada para ayudar a la persona perjudicada.

Así pues, para referirse al acoso laboral o acoso moral, surgen diversas definiciones para describirlo, pero, con el factor en común de que, en aquellas conductas, las acciones son agresivas, permanentes y planeadas a perjudicar al colaborador.

Enciso y Pérez (2018) comentan que:

El origen de la palabra mobbing proviene del latín denominado Mobile vulgus, que significa el movimiento de la gentuza, de lo plebeyo. Cuando el aforismo cambia al inglés como verbo to mob, y este cambia y se interpreta como la acción de atacar, atropellar, agredir, tal como se describe el verbo mob en el diccionario inglés los significados de plural mobs y mob sustantivo. (pp. 27,28)

A lo largo de la historia, se han tenido diversas definiciones y concepciones del término mobbing, a fin de concretizar el estudio, citaremos el cuadro de definiciones asociadas propuesta por García- Izquierdo:

**Tabla 1***Definiciones y concepciones del término mobbing*

<b>AUTOR</b>	<b>TÉRMINO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Brodsky (1976)	<i>Harassment</i>	Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona.
Thylefors (1987)	<i>Scapegoating</i>	Una o más personas, durante un periodo de tiempo, son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de uno o más individuos.
Matthiesen, Raknes y Rökkum (1989)	<i>Mobbing</i>	Una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o más personas de su grupo de trabajo.
Leymann (1990)	<i>Mobbing/ Psychological terror</i>	Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona.
Kile (1990)	<i>Health endangering leadership</i>	Actos de humillación y acoso continuos de larga duración por parte de un superior y que son expresados abiertamente o de modo encubierto.
Wilson (1991)	<i>Workplace trauma</i>	La desintegración de la autoestima del empleado como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolo por parte de un empleado o superior.
Adams (1992)	<i>Buyllyng</i>	Critica continua y abuso personal en público o en privado, con el fin de humillar y degradar a una persona.
Ashforth (1994)	<i>Petty tyranny</i>	Un líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y el “autobombo”, despreciando a los subordinados, mostrando escasa consideración, utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa y utilizando castigos no contingentes.
Björkqvist, Österman y Hjlt-Bäck (1994)	<i>Harassment</i>	Actividades repetidas con el fin de causar sufrimiento psicológico (aunque algunas veces también físico) dirigido hacia uno o más individuos, que no son capaces de defenderse por sí mismos.
Vartia (1996)	<i>Harassment</i>	Situaciones en las que una persona es expuesta repetidamente y durante cierto tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas.
Moran Astorga (2002)	<i>Mobbing</i>	El maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización, hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización.
Barón Duque (2003)	<i>Mobbing</i>	Frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como autoidentificarse biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad.

Fuente: García-Izquierdo (como se cita en Laiza, 2018, pp. 32,33)

## 1.2 Bases teóricas

### 1.2.1 El acoso moral o mobbing

Como hemos podido evidenciar, existen diversos conceptos sobre acoso moral laboral, sin embargo, se puede decir que el mobbing, según Daza et al. (como se cita en Chimpen et al., 2021) son todo comportamiento de persecución que se da de manera tendenciosa, sistemática y durante un periodo de tiempo de al menos seis meses (p. 174).

Por otro lado, en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofreció su definición como: “La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (como se cita en Chimpen et al., 2021, p. 174)

Por su parte, Bosaccu y Parra (como se cita en Olivera, 2022), nos indican que existen tres modalidades de mobbing, siendo las siguientes:

- Mobbing vertical: originado cuando el superior jerárquico utiliza el poder que le ha sido otorgado para abusar de su subordinado. Este tipo de abuso genera un efecto negativo en las organizaciones, ya que puede conllevar a la pérdida de empleados y rentabilidad.
- Mobbing horizontal: este tipo de violencia surge entre los compañeros de trabajo, quienes debido al mal concepto de competencia en el trabajo, los celos, la envidia, y en general, sentimientos negativos, conllevan a una o un grupo de personas, a abusar de los otros, difundiendo mensajes falsos, incriminatorios o degradantes para la víctima; las consecuencias se dan a nivel psicológico y afecta el rendimiento laboral.
- Mobbing ascendente: el acoso en esta modalidad es poco común y ocurre normalmente cuando un nuevo líder es recibido por los trabajadores subordinados de manera hostil y grosera, lo cual puede conllevar a un intento de boicot. (p. 186)

### 1.2.2 Causas del mobbing

Teniendo en cuenta lo expuesto por Velásquez (como se cita en Laiza, 2018), existen cuatro componentes que generan la aparición del mobbing a saber:

- Organización del trabajo: El cual se refiere a la distribución inequitativa de las tareas a realizar, como por ejemplo la sobrecarga de pendientes del trabajo al no

existir una buena gestión sobre la demanda de las tareas, imponer tareas repetitivas que terminen cansando o aburriendo al trabajador, o incluso atribuyendo tareas no relacionadas con el puesto para el cual fue contratado. Es así como, surge una situación de estrés en el trabajador, lo cual implica un potencial importante, de conflicto, y, tal como postula Leymann, es justamente, el poco control sobre los conflictos, lo que generan que se cree un ambiente propicio para el mobbing.

- Concepción de tareas: Otorgar tareas que sean repetitivas o que no permitan al trabajador un ambiente de desarrollo y crecimiento laboral origina una serie de conflictos personales que se reflejan rápidamente en los demás trabajadores.
- Tipo de dirección: El conflicto surge cuando se olvida el valor humano y se pretender obtener resultados y eficiencia en base a la dirección autoritaria y robotizada. Ello puede generar malestar en el trabajador y un sentido de competitividad insana entre los colaboradores, creando un ambiente perfecto para el mobbing.
- Probables sujetos objetivo del mobbing: Existe también una última variable, que se le atribuye a la persona que es elegida para ser víctima del mobbing. Debido a la presión y al malestar en el clima laboral, esta ira y frustración se canalizará hacia la víctima quien será atacada en virtud de aptitudes que le son propias. Tales como personas competentes, con aptitudes que llamen la atención, individuos con personalidad marcada o fuerte, trabajadores con una ética incuestionable, escrupulosos y proactivos, o, por el contrario, aquellos menos competentes (pp. 35,36)

### **1.2.3 Objetivos del mobbing**

Como ya se había precisado en líneas precedentes, el acoso laboral o mobbing consiste en un proceso sistemático de señalamiento y privación de los derechos civiles, lo cual conlleva a una comunicación agresiva y falta de ética, producida de manera metodológica por uno o más individuos, arrojando como consecuencia el aislamiento y aburrimiento de la víctima.

Por su lado, para Ege (como se cita en Agurto y Quequejana, 2020), puede ser concebido como “terror psicológico en el centro de trabajo”, lo cual implica toda una serie de comportamientos agresivos y humillantes repetitivos por parte de colegas o superiores. El profesor señala, que los fines de tales comportamientos negativos pueden ser varios, pero siempre tiene un carácter destructivo: eliminar a una persona considerada “incómoda”,

induciéndola al cese voluntario o provocar licencias prolongadas (p.752). Es decir, en resumen, el objetivo que persigue el acosador es lograr el aislamiento y posterior renuncia del trabajador que le resulta molesto.

#### **1.2.4 Fases del mobbing**

Dentro del desarrollo de las diversas posturas para definir el fenómeno del mobbing, se han planteado mecanismos para describir las conductas típicas que lo caracterizan. En ese sentido tenemos el “modelo de las cuatro fases” propuesto por el profesor Leymann (como se cita en Agurto & Quequejana, 2020), quien indica:

- Primera fase. Conflicto cotidiano: Se suscitan problemas cotidianos y normales por las que atraviesa toda organización de trabajo, que, si no son gestionadas de manera óptima y oportuna, pueden constituir el inicio del todo el proceso agravante contra la víctima.
- Segunda fase. Inicio del mobbing y del terror psicológico: Persiste el conflicto cotidiano y se convierte en conductas repetitivas y prolongadas en el tiempo, propiciándose, así, el fenómeno del mobbing.
- Tercera fase. Errores y abusos no legales de la administración del personal: En esta etapa el problema adquiere signo oficial. Los colaboradores empiezan a reconocer los patrones de conducta que se están generando en el ambiente, sin embargo, en ocasiones suele repercutir en la propia víctima como la causante del malestar laboral. Dicho escenario produce serias transgresiones a los derechos laborales de la víctima, en cuanto que la gestión del personal se encuentra sujeta a la ley laboral, ocasionando el aislamiento del trabajador, reducción de su productividad y ausencias.
- Cuarta fase. Exclusión del mundo de trabajo: En esta etapa se concreta con el objetivo del mobbing, la víctima es aislada totalmente del ambiente laboral y, finalmente, se produce su exclusión (licencias prolongadas, ceses voluntarios, se le encargan tareas de menor importancia, etc.) (p. 756).

Por otro lado, en Italia, tenemos al profesor Ege (como se cita en Agurto y Quequejana, 2020), estudiando el modelo de Leymann, propone el “modelo Leymann integrado” o también llamado “modelo italiano de Ege a seis fases”, quien lo desarrolla de la siguiente manera:

- Prefase. Condición cero: Es una situación inicial consistente en el conflicto cotidiano, que no se constituye en mobbing, pero, que, de no controlarlo, se convierte en un terreno fértil a su desarrollo.

- Primera fase. Conflicto mirado: El conflicto cero se enfoca hacia una determinada víctima.
- Segunda fase. Inicio del mobbing: Los ataques de los agresores no producen todavía síntomas o enfermedades de tipo psicosomático en la víctima, pero le suscitan un cierto fastidio, tormento. Este comienza a percibir el cambio de comportamiento de sus compañeros de trabajo y empieza a preguntarse el motivo o causa de ello.
- Tercera fase. Primeros síntomas psicosomáticos: En esta etapa la víctima empieza a sentir problemas de salud (insomnio, problemas digestivos, depresión, etc.).
- Cuarta fase. Errores y abusos de la administración del personal: Los responsables de la gestión del personal, observando las frecuentes faltas y bajo rendimiento de la víctima por enfermedad, se cometen abusos y violaciones de derechos, disponiendo medidas disciplinarias contra esta, sin entender o indagar en el verdadero motivo.
- Quinta fase. Serio agravamiento de la salud psicofísica de la víctima: La salud de la persona sufre un deterioro notable con el paso del empeoramiento del ambiente de trabajo, aunado a ello, sufre sanciones como producto de sus reiteradas ausencias o distracciones, por parte de los responsables del personal. Esta situación se convierte verdaderamente desesperante para la víctima.
- Sexta fase. Exclusión del mundo de trabajo: El proceso del mobbing, generalmente, determina la salida de la víctima del centro de trabajo (dimisiones “voluntarias”, licencias, en los casos extremos, incluso, suicidios) (p. 757).

### **1.2.5 Consecuencias**

- Para la víctima

Según la psicóloga Esther Blanco (2019), los trabajadores que son víctimas de acoso moral, “sufren de una serie de trastornos físicos y psíquicos que abarcan desde la sensación de vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpa y llegando finalmente a sufrir trastornos del sueño, ansiedad, depresión”.

Tal como indica Blanco (2019), los síntomas más frecuentes que un trabajador que sufre de acoso moral son: trastornos de ansiedad y de pánico, cuadros depresivos, síndrome de estrés postraumático, migrañas, cansancio, malestar estomacal, adicciones, cambios permanentes en la personalidad, deterioro y embotamiento intelectual y pérdidas de memoria, pérdida de la capacidad de concentración, aislamiento social y profesional, incapacidad para experimentar placer, abandono profesional, estado de alerta, insomnio y

pérdida del apetito, mayor vulnerabilidad a las infecciones debido a una sistema inmunitario débil tales como conjuntivitis, otitis, catarrros, etc.

- Para la empresa

En las organizaciones empresariales en donde el acoso moral o mobbing se experimenta con frecuencia, puede afectar en la efectividad y el nivel de atención de los trabajadores, y, por lo tanto, el resultado final se ve afectado negativamente, lo cual también involucra su imagen y la credibilidad frente a otras personas.

Tal como nos comenta Blanco (2019), a consecuencia de los reclamos y denuncias que interpone el trabajador víctima, la empresa puede encarar costos elevados por conceptos de indemnización, sin dejar de lado que la imagen de la empresa frente al mundo cambia y empeora delante de los ojos del consumidor y de futuros o posibles trabajadores y/o inversionistas.

En consecuencia, va a disminuir potencialmente el flujo de clientes debido al decaimiento de los servicios prestados, aumenta el número de licencias por enfermedad, accidentes, incapacidades, etc. Producto de las bajas laborales, las empresas tendrán la necesidad de contratar y capacitar nuevamente a empleados y el ciclo se repite, ya que, no se encuentra con un sistema de prevención del mobbing. Sin duda una de las pérdidas más importantes para la organización es perder a un buen trabajador, creativo, proactivo y brillante que va a dejar de aportar sus conocimientos a la empresa, ocasionando la fuga de talentos (Blanco, 2019).

### **1.3 Bases conceptuales**

#### **1.3.1 El acoso laboral en el Perú y el mobbing**

##### **1.3.1.1 El acoso laboral**

Como se ha podido observar, existen muchas formas en las que se puede manifestar la violencia laboral. Al respecto, la OIT, respecto a la violencia en el trabajo (como se cita en Mangarelli, s.f), indica que existen variantes de este tipo de conductas, entre los que se podemos encontrar: La agresión física, el acoso, incluido el acoso sexual y racial; el mobbing, la intimidación, las amenazas, el comportamiento hostil, el silencio deliberado, etc.

El acoso laboral se puede dar de diversas formas, sin embargo, la finalidad que siempre se persigue es alterar a la víctima para producir la extinción del vínculo laboral que mantenía.

Calzado de la Hoz (2019), nos da a conocer las diferencias formas de acoso laboral que existen y cómo se configuran:

- a) Acoso psicológico: Es el acoso verbal que busca atacar a la víctima en sus relaciones personales y/o sociales, humillando y menoscabando su dignidad y consecuentemente influenciando en el desenvolvimiento de su trabajo.
- b) Acoso sexual: Es el acoso verbal o físico de índole sexual que se da sin el consentimiento del acosado. Lo que busca es atentar contra la intimidad de la víctima, entre estos actos podemos reconocer: Los gestos obscenos, insinuaciones o mensajes con contenido sexual, comentarios respecto al físico del acosado, contacto físico no consensuado, amenazas de despido si no se accede al encuentro sexual, etc.
- c) Acoso por discriminación: se produce cuando existe un trato negativo diferente por razón de edad, sexo, género, apariencia, etnia, ideas políticas, estado civil, minusvalía, etc. (pp. 8,9)

### **1.3.1.2 Los actos de hostilidad**

Son considerados actos de hostilidad a aquellas conductas permitidas por el empleador que implican una falta en sus obligaciones contractuales laborales, las cuales pueden generar su extinción.

En nuestra legislación laboral, específicamente en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, se otorga una lista taxativa de los actos que son considerados hostiles.

Tal como nos menciona Chanamé (2022) el artículo 30° de la ley en referencia, señala, de manera taxativa los actos de hostilidad equiparables al despido, entendidos como aquellos actos con tal gravedad que hacen imposible mantener el vínculo laboral.

### **1.3.2 Los actos de acoso moral laboral**

En el Perú, la abogada Morales (como se cita en Chimpen et al., 2021), asociada del Estudio Miranda & Amado Abogados, señala como definición de mobbing que:

Es una conducta hostil que puede ser ejercida por cualquier trabajador, sea el jefe, subordinado o compañero de trabajo, en contra de otro trabajador y que atenta contra la dignidad o integridad del trabajador, afectando sus condiciones de trabajo o poniendo en peligro la continuidad de su vínculo laboral (p. 177).

Así mismo, Artazcoz (como se cita en Vidal, s.f) señala los siguientes elementos como aquellos que identifican al fenómeno mobbing:

- a) La continuidad: Son conductas realizadas por un tiempo prolongado (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses);
- b) El sujeto paciente: Suele ser solo una persona, pero no excluye que el mobbing pueda realizarse a un grupo determinados de personas;
- c) La finalidad: El objetivo del mobbing es el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización, lograr la destrucción de su dignidad como persona;
- d) Las conductas: Éstas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales;
- e) La manifiesta injusticia de la situación y de las conductas. (p.4)

### **1.3.3 Diferencia y semejanzas entre acoso moral, los actos de hostilidad, poder de dirección y situaciones afines**

En España, al igual que en Perú, al no existir una definición de acoso moral laboral dentro de una regulación específica, se convirtió en tarea de los jueces poder llegar a establecer una noción acerca de la misma y, del mismo modo, entablar diferencias con otras situaciones problemáticas propias de un entorno laboral. Es así como, en las sentencias judiciales del país europeo, casi siempre hacen referencia a tres elementos que sirven para identificar el acoso moral: la repetición y sistematicidad, el resultado lesivo y la intencionalidad del sujeto activo (Álvarez, 2020).

- Repetición y sistematicidad: se entiende que se produce el acoso moral, cuando ocurren conductas hostiles de manera reiterada y repetitiva durante un tiempo prolongado, conductas que están relacionadas a un solo objetivo de humillación y hostigamiento de la víctima.

Los investigadores opinan que, la sistematicidad es el factor más importante del mobbing, en tanto que, si la conducta no resulta repetitiva o sistemática, entonces, no podríamos hablar de acoso laboral. Cabe diferenciar acá, que para las definiciones de acoso sexual y de hostigamiento, no se hace referencia alguna a la sistematicidad. Por el contrario, podrá calificarse como acoso solo si la conducta es lo suficientemente grave para afectar a la dignidad de la persona.

- Resultado lesivo: Estas conductas tendenciosas y negativas producen una grave degradación de la persona, generando daños psicosomáticos, psicológicos, y en ocasiones, físicas. Para determinar que se ha lesionado la dignidad y la integridad de la víctima no es necesario que específicamente produzcan ciertos daños, dado que, se debe reconocer que una misma conducta de acoso moral se va a reflejar en las víctimas de maneras distintas. Así pues, basta que el objetivo sea el de humillar y degradar al trabajador, para que exista un resultado lesivo sobre la dignidad e integridad moral, sin necesidad de demostrar que se ha producido daños específicos.
- Intencionalidad: No debe y no puede exigirse a la víctima que demuestre la voluntad del acosador de querer destruir la integridad moral del acosado, dado que la repetición sistemática de la conducta vejatoria es en sí misma tendente a causar un daño moral. En efecto, para que exista vulneración de un derecho fundamental no es estrictamente necesario que exista una intención del agresor, sino que basta con que concurra el resultado lesivo, en este caso la vulneración de la dignidad y de la integridad moral (pp. 5-7).

Por otro lado, es necesario distinguir el mobbing de otras situaciones que pueden darse dentro del ámbito laboral. En tal sentido, el trabajador puede sufrir de “estrés laboral”, el cual se configura cuando existe una carga laboral masiva para el mismo. Asimismo, existe la figura denominada “burn out”, la cual se refiere al agotamiento mental del profesional, este síndrome es la respuesta extrema al estrés crónico ocasionando serias afectaciones a la salud del trabajador, pero también afectando su aspecto social y empresarial. (Otaola, 2021)

### **1.3.4 El acoso moral laboral en el derecho comparado**

#### **1.3.4.1 En el derecho español**

Dentro de la jurisprudencia española, podemos encontrar diversos elementos que permiten un acercamiento más completo a la definición del mobbing, debido a que, los diferentes partidos políticos y los movimientos sindicales han comenzado a debatir y formular enfoques que permitan hacer frente a la problemática.

Es así como, Jiménez (2017), nos comenta que la Comisión Europea, recoge la propuesta de los estudiosos de la Violencia en el Trabajo, definiendo al mobbing como un:

“Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo,

de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío". (p. 6)

Por otro lado, a pesar de que el país europeo no tiene una conceptualización específica del mobbing, existen derechos fundamentales que se ven vulnerados por esta conducta, siendo así que se puede buscar su protección mediante la Constitución Española, Ley Orgánica 3/2007, Ley del Estatuto de los Trabajadores, Código Laboral y de Seguridad Social, Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto Legislativo 5/2000. (Jimenez, 2017, pp. 12-16)

En conclusión, si bien el ordenamiento jurídico español tampoco se ha definido el acoso moral laboral, se pueden encontrar normas de alcance genérico que permite afrontar este tipo de conductas. Sin embargo, a opinión de Martín y Pérez de Guzmán (como se cita en Agurto & Quejana, 2020), dichas medidas legales resultan insuficientes para proteger a las víctimas, no existen garantías precisas, más aún cuando las cifras son alarmantes y las consecuencias que conlleva el mobbing lo convierten en un problema social importante (p. 768)

#### **1.3.4.2 En el derecho argentino**

Tal como nos comenta Khedayán (s.f), la jurisprudencia laboral en Argentina ha incorporado la noción de "mobbing" (acoso laboral) para referirse al hostigamiento psicológico efectuado por un superior jerárquico o compañeros de trabajo mediante comportamientos hostiles sistemáticos y prolongados en el tiempo dirigidos hacia un trabajador, que disminuyen su salud psicofísica y/o dignidad, con el fin de provocarle un malestar psicológico tal que derive en su renuncia o sometimiento a la presión. (p. 1)

Loaiza (2017) nos comenta que, dentro de la normativa nacional, que hace referencia directa al acoso laboral tenemos a la Constitución Nacional artículo 14°, Ley de contrato de trabajo, Ley N°24.557 de Riesgos del Trabajo y su reglamento, Ley N°23.592 Antidiscriminación, Ley N°26485 de Protección Integral a las Mujeres y la Ley N°25.164 para el Empleo Público Nacional (p. 48-53)

Asimismo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2020), nos indica que, en las provincias argentina de Santa Fe (Ley N°12.434), Buenos Aires (Ley N°13.168), Misiones (Ley N°4148), Entre Ríos (Ley N°9671) y Tucumán (Ley N°7232), se han promulgado leyes respecto a la violencia laboral. (p. 6)

Por otro lado, se tiene a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) la cual fue establecida por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 5/2007. La OAVL está

dentro de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), y la cual depende de la Unidad Ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (El Acoso Laboral en Argentina, s.f)

La OAVL define la violencia laboral como “toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. (El Acoso Laboral en Argentina, s.f)

Ahora, es menester precisar que, si bien se tiene a la Ley de Contrato de Trabajo, en esta no existen normas expresas referentes a la violencia laboral, pero si se establecen medidas de prevención y reglas sobre la relación laboral. En materia jurisprudencial tenemos al caso Dufey en donde por primera vez se reconoce al mobbing como una causal de despido directo, también se tiene al caso Parals, en donde la Sala III de la Cámara del Trabajo, acepta un reclamo de una empleada de una universidad privada, que había sido víctima de mobbing, concediéndole además una indemnización por el daño moral. (Zin, 2020, p. 28)

Sin embargo, tal como refiere Zin (2020), es en el 2005, con el caso Perinetti, Daniel contra MEGRAV SA, que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo define que: “el acoso moral consiste cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabra, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”. (p.28)

#### **1.3.4.3 En el derecho colombiano**

En el ámbito colombiano, Molero (como se cita en Chimpen et al., 2021), nos trae a colación lo indicado bajo la Ley N°1010 de 2006 de Colombia definió el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (p. 175).

Al respecto, Amaya (2022), nos comenta que dicha ley tiene como objetivo prevenir y sancionar el acoso laboral, estableciendo estándares y modalidades para sancionar el acoso en el entorno de trabajo, mediante mecanismos de procedimiento interno, confidencial,

conciliatorio y efectivo, determinando el tipo de conductas mediante la cual se manifiesta y buscando respetar el debido proceso de las partes involucradas (p.17).

## **II. Materiales y métodos**

La presente investigación ha sido desarrollada bajo un paradigma interpretativo, debido a que se planteó un acceso al conocimiento a través del estudio de las construcciones complejas de varios autores, jurisprudencias, tesis, revistas, etc., lo cual ayudó a comprender el sentido de las teorías planteadas y su impacto.

Por otro lado, también se empleó el tipo de investigación aplicada o tecnológica, ya que, la nueva información que se ha planteado dentro de la presente ha explicado la forma como se debe configurar el acoso moral laboral o mobbing dentro del ordenamiento laboral peruano, estableciendo políticas claras de prevención del acoso.

Asimismo, por los procesos empleados, el estudio encajó dentro del tipo de investigación documental debido a que se analizó información existente como libros, revistas, tesis, artículos, etc., los cuales sirvieron para darle solución al problema objeto del estudio. También se utilizó el método analítico, de forma tal que se logró discriminar información entre las diferentes teorías aplicadas al objeto de estudio y enfocar la postura a la más adecuada según la realidad peruana.

En adición, se utilizó el método documental siendo el más idóneo para desarrollar los objetivos y la hipótesis planteada; se indagó dentro del comentario doctrinal y jurisprudencial de los máximos exponentes del derecho laboral alrededor de Latinoamérica y Europa, y su aplicación dentro de sus ordenamientos, asimismo se comparó dicha doctrina con los juristas más destacados del derecho laboral peruano, estableciendo así la teoría del acoso moral laboral o mobbing dentro de un estado democrático de derecho, para la protección de la dignidad e integridad del trabajador.

Finalmente, el instrumento utilizado fue la del fichaje mediante la técnica del Estado del Arte, el cual ayudó a organizar los diferentes tipos de fuentes recabados, extrayendo apartados concluyentes y determinantes que posibilitaron al desarrollo del estudio. Del mismo modo, ayudó a establecer una opinión centrada y crítica sobre las distintas posturas que se adoptan dentro de cada ordenamiento jurídico laboral comparado y nacional respecto al mobbing y la propuesta objetivo.

### **III. Resultados y discusión**

En este apartado, se presentan los resultados obtenidos y mediante el análisis y discusión exhaustiva sobre el tema objeto de estudio de la presente tesis. A lo largo del estudio, se han recopilado datos académicos y estadísticos que nos permite comprender la naturaleza y las implicaciones del acoso moral laboral en el entorno laboral peruano.

En primer lugar, se conceptualiza el acoso moral laboral o mobbing realizada por distintos autores y estudiosos del tema desde la perspectiva mundial, además se sintetizan las causas y las repercusiones psicológicas, emocionales y físicas que sobrevienen a las víctimas de este tipo de acoso, así como el impacto en el clima laboral y la productividad de las organizaciones. Posteriormente, se da a conocer cómo es que se viene tratando la figura del acoso moral laboral dentro de nuestra normativa peruana.

En esta sección también se exploran las estrategias de afrontamiento utilizadas por las legislaciones extranjeras, así como las medidas de prevención y las acciones que las organizaciones implementan para prevenir y abordar esta problemática de manera efectiva.

Finalmente, se lleva a cabo una discusión en profundidad sobre los hallazgos obtenidos en el estudio, relacionándolos con la literatura existente y resaltando las implicancias teóricas de los resultados. Además, se ofrecen recomendaciones para futuras investigaciones y se reflexiona sobre la importancia de generar conciencia y promover cambios en las políticas laborales para combatir el acoso moral en el entorno laboral peruano.

#### **3.1 El acoso moral laboral o mobbing**

Para el desarrollo de este objetivo resulta necesario recordar que el mobbing en el lugar de trabajo, también conocido como acoso moral es una forma de conducta agresiva y abusiva. Describe escenarios en los que un individuo o grupo trata repetida y metódicamente a otra persona de manera cruel, injusta o humillante con la intención de socavar su integridad, dignidad y bienestar emocional.

Si bien no existe una definición jurídica sobre el acoso moral laboral, existen diferentes conceptos otorgados a nivel de estudios psicológicos, siendo el más aceptado el otorgado por el profesor Leymann, quien emplea el término “mobbing” para referirse a la “forma de interacción social mediante la cual un individuo es atacado por uno o más personas, de manera sistemática durante varios meses, dejando al afectado en una situación de indefensión y con un

alto riesgo de expulsión”. (Chimpen et al., 2021, 174). Siendo esta concepción, la base en la que muchas legislaciones extranjeras se apoyan a fin de intentar dar una definición jurídica sobre este tipo de acoso.

Por su parte, a nivel nacional, tal como nos indica Coloma (2021) en la gaceta jurídica Soluciones Laborales, un trabajador o un grupo de trabajadores puede ejercer esta forma de violencia contra otro trabajador a través de tratos o comunicaciones inmorales que buscan intimidar o aislar a la víctima. Además, estas acciones tienen un impacto en la productividad y la salud de la víctima, lo que resulta en una situación de incapacidad. (s/p).

De lo indicado por la autora, se desprende que las causas del acoso laboral son variadas. Pueden incluir conflictos interpersonales, rivalidades, competencia por ascensos y recursos, diferencias de personalidad y cultura organizacional tóxica. En muchos casos, el acoso se da por parte de superiores abusivos que buscan ejercer poder sobre sus subordinados (acoso vertical) o entre los mismos subordinados sin importar el género de la víctima (acoso horizontal). (Vinatea & Toyama, s.f)

Desde la perspectiva Castro-Ospino, et al. (2020), los efectos del acoso laboral tanto en el corto como en el largo plazo pueden ser devastadores. A nivel inmediato, suele generar estrés, ansiedad, depresión e incluso pensamientos suicidas en las víctimas. A largo plazo, puede afectar la salud física y mental de manera permanente, incluyendo trastornos de sueño, problemas cardiovasculares y síntomas postraumáticos. (p. 77)

Entonces, de lo indicado por los autores, podemos deducir que hay ciertos elementos de coincidencia que nos permiten estructurar las características que tiene el acoso moral labora, siendo estas: la intencionalidad, se da a cualquier nivel jerárquico (acoso horizontal o vertical) y se trata de conductas sistemáticas y orientadas a ejercer un daño.

Por otro lado, se observa que el mobbing puede adoptar muchas formas diferentes, como insultos, críticas persistentes, exclusión social, manipulación, difamación, asignación indebida de tareas, imposición de una carga de trabajo excesiva, rechazo de oportunidades de promoción o formación e intimidación física o verbal. Puede ocurrir en cualquier nivel de jerarquía en una organización y puede ser cometido por un jefe, un compañero de trabajo o incluso un subordinado.

También se puede extraer del estudio de los autores que, el acoso en el trabajo puede tener un impacto devastador en la salud y el bienestar de una persona, lo que incluye estrés a

largo plazo, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, disminución del rendimiento laboral, problemas de salud física y, en casos extremos, puede provocar que la víctima pierda su trabajo, sufriendo graves repercusiones tanto en su vida personal como profesional.

Si bien en la actualidad no existe jurisprudencia nacional sobre casos de configuración del mobbing, no significa que dicho acoso no se produzca dentro del ámbito laboral, más bien permite evidenciar la poca información que se tiene respecto al mismo. A nivel internacional podemos observar que en Europa es donde se ha abordado a más profundidad sobre el tema, considerándolo como un problema grave que afecta la salud de los trabajadores, habiéndose regulado desde las áreas del derecho laboral, constitucional, administrativo, civil e incluso penal en algunos países. (Rivera, 2019, p. 17)

Sin embargo, se puede evidenciar un pequeño horizonte, en la Casación Laboral N°25294-2018 – LIMA NORTE, en la cual se precisa que “El daño moral consiste en el dolor, sufrimiento o lesión a los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya sea por padecimientos físicos o morales que lesionan sentimientos propios o de la familia, a consecuencia de aflicciones ocasionadas por la privación de un apoyo, dirección o vulneración de un derecho.” Permitiendo de esta manera, al menos, conocer qué tipo de daño se produce en la dignidad del trabajador víctima de acoso laboral.

En conclusión, el acoso moral laboral es una forma de violencia psicológica que afecta la integridad emocional, mental y física de los trabajadores, se caracteriza por comportamiento repetitivos y desvalorizantes, el cual puede ocurrir en cualquier nivel jerárquico; tiene como objetivo principal lesionar la dignidad de la víctima, además, las consecuencias de este tipo de acoso no solo son perjudiciales para el acosado sino también desarrollo de la misma organización o empresa.

### **3.2 El acoso laboral en el Perú y el mobbing**

En este apartado se presentan los resultados obtenidos y se realiza una discusión sobre el acoso laboral en el contexto peruano. También se examinarán sus implicancias y se discutirán brevemente los posibles mecanismos para abordar y advertir el acoso en el trabajo en el Perú.

La OIT en su material “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios (como se cita en Lugo, 2017), define al acoso laboral como:

La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedenta. (p. 5)

Como bien hemos indicado, en el Perú no existe una regulación específica sobre el acoso moral laboral, sin embargo, no deja de ser una preocupación que es reconocida por el legislador, es por ello se presenta de manera concisa qué instrumentos legales internacionales y nacionales se tienen a fin de proteger a la víctima de acoso laboral:

**Tabla 2**

*Legislación internacional y nacional sobre el acoso laboral en el Perú*

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL	Organización Internacional del Trabajo	El Convenio n° 190 de la OIT, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. (Convenio sobre la violencia y el acoso, 10 de junio 2019)
LEGISLACIÓN NACIONAL	Constitución Política del Perú	El derecho al trabajo no solo supone que el trabajador acceda a un puesto de trabajo, sino, también, a ejercerlo en condiciones adecuadas donde se protejan sus demás derechos fundamentales como la dignidad, la integridad y el derecho constitucional a la salud. Asimismo, ninguna relación laboral puede rebajar o afectar la dignidad e integridad de los trabajadores. (Coloma, 12 de agosto 2021).
	Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR	En el artículo 30° de la Ley, hace referencia a los actos de hostilidad que son equiparables al despido, teniendo en el inciso g) a los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. Constituyendo este un primer intento de protección a las víctimas de mobbing.
	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento	En esta se determina lo crucial que resulta que el empleador proponga mecanismos de prevención que eviten que se afecte la salud de los trabajadores por agentes psicosociales que forman parte de los riesgos del ambiente de trabajo.  El acoso moral en el trabajo es considerado un riesgo psicosocial, de manera que, en observancia del principio y deber de prevención reconocido en la Ley, el empleador tiene la obligación de identificarlo y adoptar medidas para su prevención. Coherentes con ello, el Reglamento de la Ley, establece la obligación de implementar en las organizaciones aquellas normas que tengan por objeto prevenir el acoso laboral, las que podría incorporar un procedimiento de investigación y sanción. (Navarrete, 29 de noviembre de 2022).
	Reglamento de la Ley de Salud Mental	En la misma se establece la obligación del empleador de instaurar políticas frente al acoso, la discriminación y tolerancia cero contra toda conducta que afecte la dignidad de los trabajadores. (Coloma, 12 de agosto 2021).

Como se puede evidenciar, actualmente, en el Perú, existen leyes que protegen a los trabajadores contra la discriminación, el acoso sexual en el lugar de trabajo y realiza de manera

muy débil, un intento de protección a la víctima de acoso moral asociándola con su efecto inmediato en degradación de la salud del trabajador. Sin embargo, debemos resaltar que aún no hay una ley específica que aborde el acoso moral laboral. Siendo importante la promulgación de leyes específicas que aborden el acoso moral laboral, se establezcan medidas preventivas y políticas de protección, pero sobre todo que se brinden recursos de apoyo a las víctimas.

Asimismo, en el caso de la Administración Pública, tenemos al Código de Ética de la Función Pública (Ley N°27815), en donde encontramos de manera clara la prohibición de afectar la dignidad de la persona o inducirla a la realización de acciones dolosas, sin embargo, no se menciona o desarrolla lo respectivo al acoso moral como tal. (Zapata, s.f, p. 9)

En opinión de Guerrero (como se cita en Chimpen, et al. 2021), menciona que si bien no existe una ley específica que regule los actos contra el acoso moral en el trabajo, este acoso no se encuentra totalmente desprotegido, ya que, el derecho a la igualdad e integridad de la persona – derechos vulnerados en el acoso moral- se encuentran amparados por la carta magna de nuestro país, sin embargo, también indica que, es necesaria una ley especial que le dé un tratamiento diferenciado que permita prevenir, sancionar e indemnizar a las víctimas. (p. 186)

En resumen, el acoso moral laboral afecta a trabajadores de todos los niveles y sectores, pero las mujeres y los trabajadores jóvenes son especialmente vulnerables. Además, los trabajadores informales, los trabajadores migrantes y los trabajadores en situación de pobreza también son más propensos a experimentar acoso laboral.

Tal como nos informa Rosas (27 de febrero de 2021) “en el Perú, solo el 8% de las personas reconocen expresamente haber pasado por, al menos, una situación de acoso laboral en los últimos 24 meses y denuncia este hecho utilizando el canal oficial de la empresa.”

Del mismo modo, nos indica que, en la muestra recogida por GenderLab en la investigación realizada a siete empresas peruanas a través del programa Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), en la mayoría de los casos, las personas que no denuncian intentan evitar al hostigador (60%), lo comentan con compañeros de trabajo (46%) o abordan la situación directamente (32%). Mientras que otro porcentaje significativo de la muestra no comenta a nadie lo sucedido (28%) y asume que se trata de un malentendido (24%). (Rosas, 27 de febrero de 2021)

De acuerdo con ELSA, en el 34% de los acosadores son los compañeros de trabajo, seguidos de los superiores jerárquicos con un 14%, detrás de las personas con un nivel jerárquico superior, pero de otra área, con el 12%, y finalmente, los clientes con un 9%.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha desarrollado una Guía para la Prevención y Atención del Acoso Laboral para ayudar a los empleadores y trabajadores a prevenir y abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo, sin embargo, no se ha abordado lo referente a los actos de acoso moral. Por otro lado, tenemos como un pequeño avance el hecho de que, en el 2018, el Congreso del Perú presentó un proyecto de ley para regular el acoso laboral, pero aún no se ha aprobado, habiendo pasado más de cinco años sin que se pronuncien al respecto.

Según Tello (como se cita en Rosas, 27 de febrero de 2021), directora de promoción y protección de los derechos fundamentales del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), debe haber sinergia entre el Estado, los trabajadores y las empresas para informar sobre los canales de denuncia, las responsabilidades patronales, las sanciones y el conocimiento del problema.

La directora Tello explica que desde el Estado se han efectuado herramientas que permitan monitorear casos y obtener data que permita mejorar e implementar políticas que fomenten ambientes seguros para los trabajadores. Dentro de las herramientas tenemos al servicio nacional “Trabaja Sin Acoso”, implementaba desde el 2019 en todas las regiones, bajo la plataforma de busca orientar, acompañar y brindar asistencia legal a los denunciantes de acoso; el otro lado tenemos a la Plataforma de Riesgo de Casos, en la cual se recogen datos de denunciar que se hacen en el sector público y privado.

En ese sentido, podemos concluir que, actualmente en el Perú, se encuentran regulados los actos de acoso laboral como la discriminación, el hostigamiento, el acoso sexual, sin embargo, estos actos de acoso encuentran jurisprudencia o desarrollo específico para su prohibición dentro del ambiente laboral, pero el mobbing no se encuentra regulado de manera específica en una Ley independiente, pero se considera como un riesgo psicosocial la cual puede ser abordada en virtud a leyes laborales sobre la seguridad y salud en el trabajo..

### 3.3 Análisis del acoso moral laboral en el derecho comparado

En este apartado examinaremos como es que se regula esta problemática de maltrato psicológico en la perspectiva global. Compararemos las distintas legislaciones, enfoques y medidas preventivas legales adoptadas por los diferentes países, lo cual va a contribuir a un marco normativo más completo a fin de proponer una configuración jurídica del acoso moral laboral que nos permita combatirla.

#### 3.3.1 España

En el país europeo, al igual que en nuestro territorio no existe una definición legal específica sobre el mobbing, sin embargo, se puede observar su aproximación a través de su jurisprudencia. Así tenemos por ejemplo lo indicado por la STSJ Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 381/2006 de 2 junio establece en su fundamento de Derecho segundo, los elementos básicos de ese tipo de conductas a saber:

“(…) a) la intención de dañar ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo; b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales; c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático.”

Lo que busca este país es seguir las recomendaciones y convenios de la OIT, es así como dentro de su normativa encontramos artículos dedicados específicamente a proteger la igualdad y el derecho de las personas, por otro lado, dentro de su normativa penal tipifican al delito de acoso laboral y se exige que dentro del estatuto de los trabajadores existan reglas que garanticen su seguridad. (Law&Trends, 16 de noviembre de 2021)

Por otro lado, el código penal español, regula el mobbing dentro de los delitos de torturas y contra la dignidad de la integridad moral, protegiendo así al trabajador dentro el ámbito de las relaciones privadas y públicas. El código señalado también regula la responsabilidad que pueden tener las personas jurídicas que, al saber sobre la problemática no hubiera aplicado mecanismos para evitar o prevenir la misma, penalizando desde la “culpa invigilando” que asiste a las empresas. (Fernandez, 2021, pp. 54,55)

De esta forma tenemos que, en España, pese a no tener una regulación del mobbing de manera específica, existe mecanismos de alcance general dirigidos a frenar este tipo de comportamiento; el Derecho protege al trabajador, otorgando las jurisdicciones laborales, penales, administrativas, civiles, etc. Por otro lado, también encuentra apoyo a nivel jurisprudencial, el cual permite a los trabajadores y empleadores conocer los actos que se

consideran acoso moral y los que no, del mismo modo establece mecanismos de protección y prevención de comportamiento que menoscaben la dignidad del trabajador. (Oulego, 2020).

En palabras de Cordero (como se cita en Martín & Pérez de Guzmán, 2022), en concordancia con otros autores estudiosos del tema, indican que las medidas legales establecidas en el ordenamiento español resultan insuficientes para proteger a los trabajadores, mas aun cuando las estadísticas de acoso moral son alarmantes y las consecuencias repercuten ampliamente a nivel social, empresarial y organizacional.

### **3.3.2 Argentina**

En el derecho argentino, el acoso moral laboral se considera una violación de los derechos laborales y humanos de los trabajadores y, por tanto, cuenta con protección legal.

A manera de base general tenemos a la Ley de Contrato de Trabajo, el cual no hace referencia de manera expresa al mobbing, sin embargo, garantiza los derechos y las condiciones laborales para los trabajadores víctimas de acoso laboral. En ese sentido, Zurbriggen y Dallo (como se cita en Loaiza, 2017), nos comentan que, aunque la ley no regula de manera específica el tema, lo incluye implícitamente en su articulado, regulando el comportamiento y los parámetros que, en caso de ser transgredidos, podrían resultar en mobbing. (p. 52)

En Argentina, la Ley N°24.557, también conocida como Ley de Riesgos del Trabajo, es la legislación principal que aborda este tema. Esta ley obliga a los empleadores a asegurarse de que el lugar de trabajo sea seguro y saludable, así como a proteger a los empleados contra cualquier tipo de acoso moral o psicológico.

En cuanto a las sanciones, en Argentina, el acoso moral laboral puede dar lugar a sanciones civiles y penales. Las víctimas de acoso laboral tienen derecho a buscar reparación por los daños sufridos, ya sea a través de acciones civiles para obtener indemnizaciones por daños y perjuicios, o mediante la presentación de denuncias penales si se cumplen los requisitos legales correspondientes. (Otaola, 2021)

Sin embargo, en opinión de Loaiza (2017) refiere que la legislación argentina es insuficiente en tanto que no existe una regulación específica a nivel nacional, sino algunas disposiciones que abordan la problemática de manera parcial e incompleta, pero sin ofrecer una solución efectiva. Por su parte, las regulaciones provinciales tampoco han logrado mejorar la situación, dificultando la configuración más amplia del acoso laboral. (p. 61)

Lo indicado encuentra su fundamento en los datos estadísticos elaborados por la OAVL, el cual indica que el 48% de las personas que fueron consultadas reconocen estar bajo algún tipo de tratamiento debido a la situación vivida en el ámbito laboral (el 33% de carácter médico, el 41% psicológico y un 26% psiquiátrico).

Por su parte, en el 2018, la segunda Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ECETSS) profundiza el diagnóstico de la situación de acoso laboral, observando una alta prevalencia de situaciones de violencia en el trabajo, siendo que 3 de cada 10 personas sufren de acoso. El acoso moral y el hostigamiento alcanzan a un 14% de los trabajadores asalariados y casi al 10% de los trabajadores por cuenta propia. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2020, p. 4). Además, la evidencia local manifiesta mayor incidencia de la violencia y el acoso sobre las mujeres y las personas LGBTQI+. (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2021, p. 45).

Según el estudio desarrollado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2021), al evaluar el bienestar psicofísico de las personas, se observa que las mujeres que padecieron eventos de violencia alcanzan a cerca del 40%, 43% en los trabajadores víctimas de acoso sexual, y un 39% en aquellos que recibieron agresión de sus compañeros, acoso psicológico, hostigamiento y amenazas de despido. Por otra parte, los varones también reportan una disminución de su bienestar emocional, si bien en este caso el impacto se manifiesta en menor porcentaje que las mujeres, demuestra el deterioro de la salud que afecta y atraviesa todas sus dimensiones. (p. 86)

En síntesis, el derecho argentino protege y prohíbe el acoso moral en el trabajo. Las leyes y regulaciones establecen que los empleadores deben garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, y los empleados tienen derechos legales a solicitar reparación por el acoso moral que han sufrido. Sin embargo, existen vacíos presentes en torno a una normativa que regule la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de manera específica, por lo cual se deberá tomar en cuenta un abordaje y un conjunto de estrategias integrales de políticas públicas para intervenir a través de mecanismos de control de la aplicación, vías de recurso y reparación por daños derivados de ella, e instancias de acompañamiento de las víctimas con posterioridad a la ruptura del vínculo laboral.

### **3.3.3 Colombia**

Colombia fue el primer país latinoamericano que añade a su normativa una ley específica sobre el acoso psicológico laboral, dicho instrumento fue creado con la finalidad de

proteger los intereses del trabajador, estableciendo un entorno laboral digno y adecuado que permita salvaguardar la honra y la dignidad del trabajador, buscando prevenir, corregir, identificar y sancionar a todo aquel que permita y ejerza conductas de acoso. (Gómez, M. 2022, p. 4-6)

Esta ley define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de empleadores, jefes, compañeros de trabajo o subalternos, que atente contra su dignidad, generando un entorno hostil y degradante.

Además de la Ley 1010, existen otras disposiciones legales que respaldan la protección de los trabajadores contra el acoso moral. Partiendo por la columna vertebral de la protección de todos los derechos, la Constitución Política de Colombia, seguida por el Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que los trabajadores tienen derecho a desarrollar su labor en un ambiente de trabajo seguro, saludable y digno. (Fajardo & Lozada, 2022, pp. 17-19)

Sin embargo, desde la perspectiva de Peñaranda (2022), la existencia de la normatividad sobre el acoso laboral no ha logrado erradicar de manera total la problemática, pero establece medidas preventivas, sanciones y reparaciones que exigen al empleador prestar especial cuidado a las situaciones de acoso, además de tener presente las consecuencias para la empresa que en caso de encubrimiento. (p. 19).

En concordancia con lo indicado, tenemos la opinión de Camacho et al. (como se cita en Chimpen et al., 2021) quien nos resalta que, en la realidad, existen numerosas dificultades que obstaculizan el acceso efectivo a la justicia, especialmente en la actividad probatoria de dicha figura. (p. 189).

Visto lo anterior, tenemos el análisis desarrollado por Del Río & Del Río (2020), quien refiere que la Ley del 2006 se encuentra desfasada con respecto a las relaciones laborales actuales, dejando una brecha de desprotección para la víctima de acoso. Además, dicha ley indica que la conducta debe ser demostrable y pública, ignorando por completo que una forma de acoso moral se ocasiona precisamente aprovechando la exclusión de la víctima. (p. 55)

Para finalizar, bajo el criterio de Giraldo (como se cita en Porras, 2017), el acoso laboral es una situación disfuncional en la organización, para este autor regular este fenómeno de violencia es de suma importancia a fin de cumplir con la responsabilidad social, empresarial y organizacional psicológica, en aras de mejorar la calidad laboral de los trabajadores. (p. 4)

En conclusión, en España, el mobbing no se encuentra regulado en una norma específica, sin embargo, la podemos encontrar dentro de diversas áreas del derecho y también es desarrollada dentro de su jurisprudencia, por lo que los trabajadores pueden encontrar mecanismos de protección. Por otro lado, en los países como Argentina y Colombia existe una normativa orientada a sancionar el acoso moral laboral, sin embargo, se presentan inexactitudes en la delimitación de la figura, lo cual representa un límite a su aplicación y a la actividad probatoria y por ende problemas al momento de establecer sanciones.

### **3.4 Configuración jurídica del acoso moral laboral en la legislación laboral peruana**

#### **PROYECTO DE LEY**

#### **LEY PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO MORAL LABORAL EN EL PERÚ**

##### **I. Exposición de motivos**

La presente ley tiene como propósito establecer un marco legal integral para prevenir, corregir y sancionar el acoso moral en el ámbito de las relaciones laborales. El acoso moral en el lugar de trabajo se ha convertido en un problema generalizado, lo cual resulta significativamente dañino tanto a nivel individual como para la organización en su conjunto.

La importancia de esta legislación radica en la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, garantizar un ambiente laboral respetuoso y promover la productividad y el desarrollo sostenible de las organizaciones. Debido a que reconocer las diversas formas de acoso moral laboral evita que la calidad de vida de los trabajadores, su desempeño laboral y su salud mental se vea deteriorada.

La ausencia de una regulación específica en este ámbito ha llevado a que muchas personas se vean expuestas a situaciones de acoso laboral sin contar con las herramientas legales necesarias para proteger sus derechos y los mecanismos para accionar. Por lo tanto, esta ley se convierte en un instrumento fundamental para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de acoso moral en los lugares de trabajo.

La promulgación de esta ley representa un paso significativo hacia la construcción de un entorno laboral más justo, equitativo y respetuoso en el que cada trabajador pueda desarrollarse de manera plena y segura. La erradicación del acoso moral laboral es esencial para el bienestar

de la sociedad en su conjunto y para el fortalecimiento de las relaciones laborales basadas en el respeto, la tolerancia y la justicia.

La iniciativa legislativa encuentra su fundamento en:

- Constitución Política del Perú, artículos 1°, 2° numeral 1., 22°, 23°.
- Decreto Supremo N°003-97-TE, TUO del Decreto Legislativo N°728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículos 1° inciso a), 30° inciso d) y g).
- Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículos 1°, 4°, 56°, 65°, 82°.
- Ley N°30947- Ley de Salud Mental, artículos 1°, 3°, 17°.

## **FORMULA LEGAL**

### **LEY PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO MORAL LABORAL EN EL PERÚ**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1°. - Objeto de la ley**

La presente ley tiene por objeto crear un marco legal para el Acoso moral el cual permita definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia, maltrato y agresiones producidas en las relaciones laboral de autoridad o dependencia, en cualquier nivel jerárquico y en cualquier forma jurídica de la relación, a fin de proteger la dignidad y la salud del trabajador.

##### **Artículo 2°. - Definición**

Para efectos de la presente Ley se entenderá por acoso moral a toda conducta humana individual o conjunta de acción u omisión dirigida por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o alternos, ejercida de manera sistemática y continuada contra un individuo o grupo de individuos, encaminadas a infundir miedo, angustia, aislamiento, deterioro psicológico y/o físico, perjuicio laboral, que genere la desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

### **Artículo 3º. – Definición de los actores para la Ley**

Para efectos de la Ley se debe considerar:

**Acosador:** toda persona con relación laboral de cualquier nivel o tipo, que realiza actos u omisiones dirigidas a maltratar de manera psicológica y/o física a un trabajador o grupo de trabajadores.

**Acosado:** toda persona con relación laboral de cualquier nivel o tipo, que sufre el maltrato psicológico y/o físico.

### **Artículo 4.- Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación de la presente comprende:

1. Centros de trabajo de naturaleza pública y privada: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.
2. Instituciones Educativas: los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

### **Artículo 5º. - Actos que constituyen acoso moral**

Se consideran actos de acoso moral a los siguientes:

- El empleador o acosador de cualquier nivel jerárquico, limita o aísla la comunicación y/o la información a la acosado por medio de los canales internos electrónicos o verbales, impidiéndole expresarse, comunicarse o participar en temas relacionados al trabajo.
- Actos de violencia, faltamiento de la palabra, crítica, injuria, verbal, escrita, cibernética en agravio de la vida privada o familiar, cuerpo o capacidades del acosado, que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y honor del trabajador que menoscaben la autoestima y rendimiento del mismo.
- Otorgar responsabilidades por debajo de las cualificaciones del trabajador que sean denigrantes o inmorales, u otorgar carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario que puedan inducir a la desmotivación laboral.
- Atribución y burla sobre enfermedades físicas o cuadros clínicos mentales.
- Exponer los errores del trabajador de forma grosera o irónica frente a los demás trabajadores con la finalidad de menoscabar la dignidad y la autoestima del acosado.
- Movilización del trabajador de manera que se lo aíse del entorno laboral común, obstaculización en el cumplimiento de la labor, y toda acción de entorpecimiento laboral como la privación, ocultación, inutilización o destrucción de los insumos, documentos o instrumentos laborales sean físicos o electrónicos.

#### **Artículo 6º. – Formas de acoso moral**

Las formas de acoso moral se manifiestan en la siguiente manera:

- a) Acoso moral vertical: el acosador tiene una posición jerárquica superior frente al acosado.
- b) Acoso moral horizontal: se da en trabajadores de similar jerarquía organizacional.
- c) Acoso moral ascendente: el acosador tiene la condición de subordinado y el acosado tiene nivel jerárquico superior frente a éste.

## **CAPÍTULO II**

### **MECANISMOS DE TUTELA**

#### **Artículo 7º. – Medidas de prevención:**

En el régimen privado y público:

- a) Proporcionar programas de formación y sensibilización sobre el acoso moral.
- b) Otorgar capacitación a los trabajadores sobre los derechos, normas y políticas contra el acoso moral de la empresa o institución.
- c) Establecer mediante reglamento de trabajo de las empresas e instituciones, normas claras de comportamiento que promuevan una cultura de respeto y tolerancia en el trabajo.
- d) Establecer mediante el reglamento de trabajo de las empresas e instituciones canales internos, confidenciales y conciliatorios al cual el acosado pueda recurrir.

#### **Artículo 8º. - Medidas de protección:**

- a) Establecer canales de atención medica psicológica tanto para el acosador como para el acosado.
- b) Creación de Canales internos de denuncia confidenciales, privada y segura.
- c) Impedimento de acercamiento, proximidad o comunicación del acosador con el acosado mediante cualquier vía de comunicación verbal, telefónica o digital.
- d) Rotación del trabajador acosado a otras áreas.

#### **Artículo 9º. - Medidas correctivas:**

- a) Establecer medidas disciplinarias para el acosador, desde advertencias, suspensiones o despido dependiendo de la gravedad del acoso y de las políticas de la empresa o institución.
- b) Creación de un registro de incidencias de acoso moral que permitan distinguir las conductas persistentes del acosador dentro de las empresas o instituciones.

### **CAPÍTULO III**

#### **PROCESO DE TUTELA**

#### **Artículo 10º. – Procedimiento de denuncia**

##### **1. Mediante canales internos:**

- a) Establecer canales específicos para la denuncia de acoso moral laboral. Estos canales pueden incluir líneas telefónicas dedicadas, correos electrónicos

confidenciales, formularios en línea o incluso buzones físicos para recibir las denuncias por escrito, los cuales deben tener las siguientes características:

- **Confidencialidad:** Asegurar que los denunciante tengan la opción de mantener su identidad en el anonimato y que se respete la privacidad de su información.
  - **Acceso y visibilidad:** Difusión de la información a través de capacitaciones, manuales, carteles o la inclusión de información en los portales internos de la empresa.
  - **Proceso de investigación imparcial:** creación de un equipo o comité encargado de investigar las denuncias y garantizar que se realicen de manera justa y exhaustiva.
  - **Protección contra represalias:** Políticas y procedimientos que prohíban estrictamente las represalias y establezcan consecuencias claras para aquellos que las lleven a cabo.
  - **Comunicación y seguimiento:** Proporcionar retroalimentación adecuada y asegurarse de que las denuncias se manejen de manera oportuna y eficiente.
  - **Registro y análisis de denuncias:** Registrar y analizar las denuncias recibidas para identificar patrones, tendencias o áreas problemáticas dentro de la organización.
- b) **Presentación de la denuncia:** la víctima que ha experimentado acoso moral laboral debe presentar una denuncia formal ante su empleador o la empresa. La denuncia puede realizarse por escrito o virtualmente, especificando los detalles del incidente, las fechas, las personas involucradas y cualquier evidencia relevante.
- c) **Investigación interna:** Una vez presentada la denuncia, el empleador tiene la obligación de realizar una investigación interna imparcial y exhaustiva. Esto implica recopilar pruebas, entrevistar a testigos y recopilar información pertinente para determinar la veracidad de la denuncia.
- d) **Medidas provisionales:** Durante el proceso de investigación, el empleador puede tomar medidas provisionales para proteger al denunciante y garantizar un entorno laboral seguro.
- e) **Resolución de la denuncia:** Una vez finalizada la investigación, el empleador debe comunicar los resultados al denunciante. Si se confirma el acoso moral laboral, se deben tomar las medidas disciplinarias correspondientes contra el acosador, de acuerdo con las políticas internas y las leyes laborales aplicables.
- f) **Recursos legales:** Si el denunciante no está satisfecho con la resolución interna o si continúa experimentando hostigamiento, puede buscar asesoramiento legal y

presentar una denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) o el Poder Judicial.

- 2. Mediante la entidad competente:** En el plazo máximo de 24 horas siguientes a la interposición de la denuncia ante la Oficina de la Entidad Pública o Privada, realiza las indagaciones respectivas a fin de evitar cualquier acto de Acoso moral posterior, en caso de SUNAFIL tendrá un plazo de 72 horas para realizar las indagaciones respecto al hecho materia de la denuncia, en caso corresponda solicitar Medidas de Protección el Juzgado de Paz Letrado Laboral emitirá en un plazo de 48 horas la respectiva Resolución de Medidas de Protección.

### **Artículo 11°. – Medios de prueba**

Los medios de prueba resultan importantes a fin de consolidar la denuncia de acoso moral, algunos medios de prueba útiles serán:

- a) Documentación escrita: como correos electrónicos, mensajes de texto, notas, cartas o mensajes en plataformas de mensajería interna.
- b) Testimonio de testigos.
- c) Capturas de pantalla: si el acoso ocurre en plataformas digitales, como redes sociales o aplicaciones de mensajería, tomar capturas de pantalla de las conversaciones o publicaciones relevantes que demuestren el acoso.
- d) Registro médicos: Si el acoso ha causado daño físico o psicológico a la víctima, es importante recopilar registros médicos que documenten las lesiones, el estrés o cualquier otra consecuencia de salud relacionada con el acoso.
- e) Pruebas documentales adicionales: Cualquier otro tipo de documento o evidencia que pueda respaldar la denuncia de acoso, como registros de desempeño laboral, informes de incidentes anteriores o cualquier otro registro relevante.

### **Artículo 12°. – Sanciones**

Si el acosador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el acosado puede optar entre accionar el cese del acoso moral o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley

de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de acoso laboral señalado en el artículo 30° del Decreto Supremo N°003-97-TR

### **Artículo 13°. - De la responsabilidad de la empresa**

En el caso que haya conocido del acto de acoso moral, el titular de institución pública o el encargado de la empresa de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

### **Artículo 14°. – Indemnización**

Esta se aplicará de acuerdo a las normas contenidas en el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, así como del artículo 1984°, 1985° del Código Civil. Para los casos en que se caracteriza el Mobbing Laboral por razón de género, raza, o etnia, etc., podrá el trabajador solicitar la percepción del doble de las cuantías rescisorias a que tuviera derecho.

### **Artículo 15°. - Sobre la denuncia falsa del trabajador o empleador**

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

### **Artículo 16°. - De la Aplicación Supletoria de las Normas Aplicables al Régimen Laboral Privado**

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N°276, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.

## ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no afecta al erario nacional, más bien, contribuye en mejorar el ambiente laboral y por ende, la calidad de vida de las personas en el ámbito social y empresarial, contribuyendo a erradicar los casos de violencia en el trabajo.

### Conclusiones

- El acoso moral laboral es una forma de violencia psicológica que afecta la integridad emocional, mental y física de los trabajadores, se caracteriza por comportamiento repetitivos y desvalorizantes, el cual puede ocurrir en cualquier nivel jerárquico; tiene como objetivo principal perjudicar la dignidad de la víctima, además, las consecuencias de este tipo de acoso no solo son perjudiciales para el acosado sino también desarrollo de la misma organización o empresa.
- Actualmente en el Perú, se encuentran regulados los actos de acoso laboral como la discriminación, el hostigamiento, el acoso sexual, sin embargo, estos actos de acoso encuentran jurisprudencia o desarrollo específico para su prohibición dentro del ambiente laboral, pero el mobbing no se encuentra regulado de manera específica en una Ley independiente, pero se considera como un riesgo psicosocial la cual puede ser abordada en virtud a leyes laborales sobre la seguridad y salud en el trabajo.
- En España, el mobbing no se encuentra regulado en una norma específica, sin embargo, la podemos encontrar dentro de diversas áreas del derecho y también es desarrollada dentro de su jurisprudencia, por lo que los trabajadores pueden encontrar mecanismos de protección. Por otro lado, en los países como Argentina y Colombia existe una normativa orientada a sancionar el acoso moral laboral, sin embargo, se presentan inexactitudes en la delimitación de la figura, lo cual representa un límite a su aplicación y a la actividad probatoria y por ende problemas al momento de establecer sanciones.
- La configuración jurídica del acoso moral laboral en el Perú se debe establecer en una Ley específica, en donde se establezca primordialmente su definición, establecer canales de atención médica psicológica, entrevistas con el trabajador, capacitación sobre relaciones laborales, su diferencia entre situaciones cotidianas de trabajo y mobbing, medidas de protección tanto físicas, psicológicas, servicios de orientación, los mismos que promuevan un ambiente laboral sano y seguro. También deben otorgar canales de denuncia internas y orientar las denuncias a nivel externo por acoso moral, asimismo, proteger a la víctima contra represalias, manteniendo la información de manera

confidencial. Esta propuesta es importante para que los empleadores y trabajadores conozcan sus derechos y deberes en relación con el acoso moral laboral y tomen medidas para prevenirlo y abordarlo si se produce.

### **Recomendaciones**

Basado en los hallazgos y análisis presentados en la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones para abordar y prevenir el acoso moral en el entorno laboral del país:

1. Implementación de políticas de prevención y protocolos de acción contra el acoso moral a nivel organizacional. Además de capacitaciones y sensibilización a los empleados y empleadores sobre las consecuencias de este tipo de violencia.
2. Promover una cultura laboral saludable, las mismas que deben estar regidas por el respeto, la tolerancia y la colaboración.
3. Establecer canales de denuncia confidencial y apoyo para que los empleados puedan informar sobre casos de acoso moral laboral. Además, es importante contar con asesoramiento psicológico y asistencia legal, para garantizar que puedan recibir el apoyo necesario durante el proceso de denuncia y recuperación.
4. Creación de una ley específica contra el acoso moral en el lugar de trabajo. Esto incluye definiciones claras y amplias del acoso moral laboral, mecanismos de protección y prevención, así como sanciones proporcionales y efectivas para los infractores.
5. Investigación y monitoreo continuo. Esto permitirá identificar nuevas formas de acoso, evaluar la efectividad de las intervenciones y adaptar las políticas y prácticas a medida que evoluciona el entorno laboral.

Estas sugerencias tienen como objetivo fomentar un entorno laboral saludable, respetuoso y productivo en Perú, donde se aborde de manera efectiva el acoso moral y se protejan los derechos y la calidad laboral de los empleados. Para llevarlo a cabo, es necesario que las organizaciones, los empleados, los líderes empresariales, los legisladores y otros actores relevantes de la sociedad peruana trabajen juntos.

## Referencias bibliográficas

- Agurto, C. A & Quequejana, S. L. (2020). El daño por mobbing y la responsabilidad civil. En Jiménez, R. et al. La responsabilidad civil y el daño extrapatrimonial. Instituto Pacífico.
- Álvarez, A. (2020). El acoso laboral desde la perspectiva jurídica. En Curso sobre acoso laboral (mobbing).  
<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/25253/EL%20ACOSO%20LABORAL%20DESDE%20LA%20PERSPECTIVA%20JURI%CC%81DICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amaya, D. (2022). Noción del acoso laboral o mobbing en los ordenamientos jurídicos de Colombia y Chile. Universidad Católica de Colombia.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/a7d823cf-a2b0-4f78-bb2f-ae3ae167e8b9>
- Blanco, E. (2019). Consecuencias del mobbing para la víctima. Persum: Clínica de psicoterapia y personalidad.  
<https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemaslaborales/mobbing-consecuencias/>
- Calzado de la Hoz, M.D. (2019). La responsabilidad civil en el acoso laboral. [Grado de relaciones laborales y recursos humanos, Universidad Las Palmas de Gran Canaria].
- Castro-Ospino, et al. (18 de febrero 2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. Revistas Universidad Nacional Hermilio Valdizán.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/701/589>
- Cero Accidentes. (18 de diciembre de 2023). OIT publica los resultados de la primera encuesta mundial sobre el acoso laboral. Cero Accidentes. <https://www.ceroaccidentes.pe/oit-publica-los-resultados-de-la-primer-encuesta-mundial-sobre-el-acoso-laboral/>
- Chanamé, J. (11 de febrero, 2022). ¿Qué es la hostilidad laboral y cómo denunciarla? Lp Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/hostilidad-laboral-como-denunciarla/>
- Chimpen, N., Mercado, M. & Beltrán, R.L. (2021). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o mobbing. Lex.  
<http://dx.doi.org/10.25103/lex.v19i28.2317>

Coloma, E. (12 de agosto 2021). ¿Qué es el mobbing laboral?. La Ley. <https://laley.pe/art/11822/que-es-el-mobbing-laboral>

Convenio sobre la violencia y el acoso. (10 de junio 2019). Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Cortes, N. (4 de enero de 2023). Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan. GeoVictoria. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/#Una-problema%CC%81tica-poco-denunciada-en-Peru%CC%81>

Del Río, N. y Del Río, S. (2020). Garantías jurídicas contra el mobbing en el derecho colombiano y las consecuencias psicológicas en la mujer. Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7270/Garant%c3%adas%20jur%c3%addicas%20contra%20el%20mobbing%20en%20el%20derecho%20colombiano%20y%20las%20consecuencias%20psicol%3%b3gicas%20de%20la%20mujer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Acoso Laboral en Argentina. (s.f). Funcionarios Buenos Aires. <https://funcionarios-bna.com.ar/formularios/Acoso%20Laboral.pdf>

Enciso, M. Y & Pérez, E. H. (2018). El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de Los Olivos – Lima – 2017. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 15

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. (2021). Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina. Iniciativa Spotlight. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_820289.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_820289.pdf)

Fajardo, Y. y Lozada M. (2022). Eficacia de la Normatividad Vigente Dentro del Marco de las Relaciones de Trabajo Frente al Acoso Laboral en Colombia. [Trabajo de grado, División de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Santo Tomás].

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/43568/2022MarcelalozadaYesicaFajardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, M. (2021). El acoso laboral o acoso moral en el trabajo. [Tesis de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid].  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/49588/TFG-L2922.pdf?sequence=1>

Gómez, M. (2022). El acoso laboral en el sector privado: los vacíos normativos de la Ley 1010 de 2006. UNILIBRE.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22789/.%20acoso%20laboral%20articulo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, Y. (2017). ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO DEL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA, MEXICO Y COLOMBIA. Universidad de la Costa.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/294/32724180.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Khedayan, E. (s.f). La responsabilidad del empleador por el mobbing y el ambiente laboral nocivo. DPI Diario. [https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2014/10/laboral\\_doctrina\\_2014-10-02-.pdf](https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2014/10/laboral_doctrina_2014-10-02-.pdf)

Laiza, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el mobbing laboral a efecto de garantizar el respeto de los derechos laborales. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20FInal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Law&Trends. (16 de noviembre de 2021). El acoso laboral y su regulación en España.  
<https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/el-acoso-laboral-y-su-regulacion-en-espana-1.html>

Loaiza, A. (2017). Acoso laboral (mobbing) en Argentina: posturas en relación a la ausencia de regulación y comparación con las disposiciones de otros países. [Trabajo Final de Grado, Universidad Siglo 21].  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14651/LOAIZA%20ALEJANDRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lugo, M. (junio 2017). Acoso laboral “mobbing”. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

- Mangarelli, C. (s.f). Acoso laboral, concepto y protecciones. Revista de derecho de la Universidad de Montevideo.
- Navarrete, A. (29 de noviembre de 2022). El acoso moral en el trabajo. El Peruano. <http://www.elperuano.pe/noticia/197955-suplemento-juridica-el-acoso-moral-en-el-trabajo>
- Olivera, E. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. Revista San Gregorio. <http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5127/acoso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peñaranda, G. (2022). ACOSO LABORAL (MOBBING) COMO VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES EN COLOMBIA. [Trabajo de especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Simón Bolívar]. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/11153/PDF.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Porras, N. (2017). VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO: APROXIMACIONES DESDE LA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL. Fundación Universitaria los Libertadores. <https://integracion-academica.org/attachments/article/150/02%20Violencia%20psicologica%20trabajo%20-%20NRPorras.pdf>
- Otaola, M. (2021). Mobbing o acoso laboral en Argentina: visibilizar para prevenir y disuadir. Revista IDEIDES. <http://revista-ideides.com/mobbing-o-acoso-laboral-en-argentina-visibilizar-para-prevenir-y-disuadir/>
- Oulego, J. (2020). El acoso laboral: concepto, tipos de acoso y protección jurídica del trabajador. ADefinitivas. <https://adefinitivas.com/arbol-del-derecho/el-acoso-laboral-concepto-tipos-de-acoso/>
- Rivera, N. (2019). Análisis del marco legal peruano con relacion al mobbing o acoso psicológico en el trabajo [Tesis para optar el grado académico de magister en derecho de la empresa con mención en gestión empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Rosas, Y. (27 de febrero de 2021). Acoso laboral en Perú: un problema silencioso que impide hablar de igualdad de oportunidades. El Comercio.

<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/acoso-laboral-en-peru-un-problema-silencioso-que-impide-hablar-de-igualdad-de-oportunidades-noticia/?ref=ecr>

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2020). La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de Salud y Trabajo de Argentina- 2018. Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia\\_laboral\\_281220.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf)

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR. (27 de marzo de 1997). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Vidal, M. (s.f). El mobbing en el trabajo. Su problemática. [https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Vinatea & Toyama. (s.f). ¿Qué es el hostigamiento laboral y cómo afrontarlo?. Blogs Actualidad Vinatea & Toyama. <https://www.vinateatoyama.com/que-es-el-hostigamiento-laboral-y-como-afrontarlo/>

Zapata, E. (s.f). Mobbing: una forma perversa de acoso laboral. Scalahed. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24253w/mobbingunaformaperversadeacosolaboral.pdf>

Zin, M. (2020). Mobbing/Acoso laboral: su regulación en el marco del empleo público. Cuadernos del INAP. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap\\_2\\_2020.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_2_2020.pdf)

## Anexos

<b>TESISTA:</b> COTRINA CÉLIZ JIMENA ALEJANDRA	
<b>ORIENTADOR:</b> LARREA BARRUETO KATIA <a href="https://orcid.org/0000-0001-6666-7527">https://orcid.org/0000-0001-6666-7527</a>	
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b> ORDENAMIENTO JURIDICO NACIONAL / DERECHOS FUNDAMENTALES	
<b>TÍTULO:</b> CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO MORAL LABORAL (MOBBING) EN EL ORDENAMIENTO LABORAL PERUANO	
<b>PROBLEMA:</b> ¿Cómo se deberá configurar el acoso laboral (mobbing) en el ordenamiento laboral peruano?	
<b>CATEGORÍAS CONCEPTUALES</b>	
El mobbing o acoso moral	Acoso laboral en el Perú
<b>OBJETIVOS</b>	
<b>GENERAL:</b> Proponer el contenido jurídico para la configuración del acoso laboral (mobbing) en el ordenamiento laboral peruano	
<b>ESPECÍFICOS</b>	Definir el acoso moral laboral o mobbing.
	Identificar el acoso laboral en el Perú y el mobbing.
	Analizar el acoso moral laboral en el derecho comparado.
<b>HIPÓTESIS</b>	
Si el acoso moral en el ámbito laboral es una situación que afecta física y psicológicamente al trabajador, entonces se deberá configurar el acoso moral laboral como una política clara de prohibición del acoso en el trabajo.	
<b>APORTE</b>	
Establecer la configuración jurídica del acoso moral laboral (mobbing) en el ordenamiento laboral peruano.	