

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



El derecho a la indemnización por actos de hostigamiento laboral negativa

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

Leydy Anabel Regalado Cachay

ASESOR

Igor Eduardo Zapata Velez

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

Chiclayo, 2025

**El derecho a la indemnización por actos de hostigamiento laboral
negativa**

PRESENTADA POR

Leydy Anabel Regalado Cachay

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

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero

PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida, la fuerza y la sabiduría para llevar a cabo este trabajo. A mis padres, abuelos, tíos, hermana y sobrino, por su amor incondicional y apoyo constante en cada paso de mi camino.

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, Mgtr Igor Eduardo Zapata Velez, por su invaluable guía, paciencia y conocimiento. Sus enseñanzas han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Asimismo, agradezco a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por brindarme las facilidades necesarias para llevar a cabo esta investigación.

El derecho a la indemnización por actos de hostigamiento laboral negativa

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	laley.pe Fuente de Internet	1%
8	www.perucontable.com Fuente de Internet	1%
9	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	1%
11	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	6
Revisión de la literatura.....	9
Materiales y métodos	24
Resultados y discusiones	24
Conclusiones	36
Recomendaciones.....	37
Referencias	41
Anexos.....	46

Resumen

La pesquisa tiene como propósito determinar los criterios jurisprudenciales aplicables para la fijación de la indemnización por daño al trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa. Los objetivos específicos abordan el análisis de la naturaleza jurídica y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los actos de hostilización laboral negativa que conlleva a la indemnización, evaluar las disposiciones legales y mecanismos existentes en otros países sobre el carácter indemnizatorio a favor del trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa, y determinar el quantum de la tutela indemnizatoria sobre actos de hostilización laboral negativa. La metodología adoptada es cualitativa, basada en el estudio y examen de teorías y conceptos, respaldados por datos bibliográficos tanto físicos como virtuales. Los resultados esperados se centran en desarrollar lineamientos que permitan establecer un criterio unificado para la determinación del quantum indemnizatorio por daño moral producido por actos de hostilización laboral negativa, para salvaguardar los derechos de los trabajadores y propiciar un entorno laboral seguro y saludable.

Palabras clave: Hostigamiento laboral negativa, Daño moral, Tutela indemnizatoria.

Abstract

The purpose of the research is to determine the applicable jurisprudential criteria for the determination of the indemnity for damage to the worker resulting from acts of negative labor harassment. The specific objectives address the analysis of the legal nature and the jurisprudential pronouncements on the acts of negative labor harassment that lead to indemnification, evaluate the legal provisions and mechanisms existing in other countries on the indemnifying nature in favor of the worker resulting from acts of negative labor harassment, and determine the quantum of the indemnifying protection on acts of negative labor harassment. The methodology adopted is qualitative, based on the study and examination of theories and concepts, supported by bibliographic data, both physical and virtual. The expected results are focused on developing guidelines to establish a unified criterion for the determination of the quantum of compensation for moral damages caused by acts of negative workplace harassment, in order to safeguard the rights of workers and promote a safe and healthy work environment.

Keywords: Negative labor harassment, Moral damages, Compensation protection.

Introducción

Durante la evolución del entorno laboral a lo largo del tiempo, la relación laboral se ha caracterizado por una marcada desigualdad entre empleador y trabajador. Esta asimetría de poder, arraigada en estructuras sociales y económicas, ha sido objeto de diversas regulaciones laborales orientadas a salvaguardar los derechos laborales y a armonizar la relación.

Como bien se sabe, la relación laboral, por su relevancia en la vida de las personas, se encuentra sometida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y mediante ella, se promueve condiciones de trabajo justas y equitativas, y garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el contexto peruano, el hostigamiento laboral es una problemática significativa. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) dio a conocer que “resolvió 484 órdenes de fiscalización sobre hostigamiento sexual y actos de hostilidad en los centros de trabajo, de las cuales el 98% fueron denuncias de los trabajadores mientras que los restantes fueron ejecutadas en operativos sorpresivos a las empresas” (Sunafil, 2020). Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) informó que durante el año 2022 se registraron 1.056 casos de hostigamiento sexual laboral en el sector privado, de los cuales el 91.29% fueron presentados por mujeres. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023). Este aumento en las denuncias refleja una mayor conciencia y disposición para reportar estos incidentes.

Estas cifras evidencian que las medidas sancionadoras establecidas por la normativa laboral peruana para los casos de hostigamiento laboral no son lo suficientemente disuasorias, en particular, los actos de hostigamiento que generan un daño moral grave, como los tipificados en el artículo 30 de la LPCL, por tal motivo se requieren de una respuesta jurídica más contundente, que busque la necesidad urgente de implementar políticas efectivas de prevención y sanción del hostigamiento laboral, así como de promover una cultura que garantice ambientes de trabajos seguros.

Por tal motivo, esta investigación se orienta al desarrollo de directrices que permitan establecer un criterio unificado para la determinación del *quantum* indemnizatorio por daño moral producido por actos de hostilización laboral negativa, cuando por ejemplo el empleador ejerce sobre el trabajador conductas persistente de humillación, desvalorización o aislamiento, con el objetivo de perjudicar su desempeño profesional y estabilidad emocional, del mismo modo, la creación de dichos criterios jurisprudenciales facilitará la labor de los magistrados al proceder a la determinación del resarcimiento por daño moral sufrido por los trabajadores.

Con fundamento en lo expuesto previamente, se plantea la siguiente problemática: ¿Cómo se podría garantizar una protección efectiva al trabajador mediante el análisis de los criterios jurisprudenciales de la cuantificación de la indemnización por daño producidos por actos de hostigamientos laboral negativa? Surgiendo la propuesta de determinar de los pronunciamientos jurisprudenciales el *quantum* de la tutela indemnizatoria sobre los actos de hostilización laboral negativa. Teniendo como objetivos específicos: a) Analizar la naturaleza jurídica y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los actos de hostilización laboral negativa que conlleva a la indemnización., b) Evaluar las disposiciones legales y mecanismos existentes en otros países sobre el carácter indemnizatorio a favor del trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa, y c) Determinar el *quantum* de la tutela indemnizatoria sobre actos de hostilización laboral negativa.

Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis: Si la ausencia de criterios uniformes sobre la cuantificación del daño moral en la jurisprudencia laboral genera una amplia discrecionalidad judicial, lo que dificulta la predictibilidad de las sentencias, entonces se propone realizar un estudio comparativo de las sentencias judiciales en casos de hostigamiento laboral en el Perú, identificando los factores que influyen en la determinación de la indemnización por daño moral y proponiendo criterios objetivos y equitativos para su cuantificación.

Revisión de la literatura

4.1. Antecedentes

Gutiérrez (2019) citado en Torres (2022), en su tesis titulada *La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador*, planteó la necesidad de una reparación adicional al trabajador afectado y perjudicado por los actos de hostilidad cometidos por su empleador. Utilizó una metodología cualitativa centrada en el análisis comparativo entre las sanciones previstas para las faltas cometidas por el trabajador y las sanciones aplicadas al empleador por actos de hostilidad.

El estudio que expone el autor servirá como aporte a la investigación; en el sentido que, se manifiesta un trato desigual entre las sanciones aplicadas al trabajador ante una falta grave y la somera sanción que se le aplica al empleador por actos de hostilidad. Se resalta la finalidad del autor para la presente tesis, ya que el autor busca que los actos devenidos no queden impunes, para ello detalla en su investigación los elementos de la responsabilidad civil y la clasificación

de actos de hostilidad en subsanables y no subsanables estipulados en nuestra legislación laboral.

Torres (2022), en su tesis *Indemnización por daño moral frente a la comisión de actos de hostilidad no subsanables regulados en el artículo 30 incisos e, f y g de la ley de productividad y competitividad laboral*, propuso la implementación de una indemnización por daño extrapatrimonial por la comisión de estos actos de hostilidad. Utilizó una metodología cualitativa enfocada en el análisis de la legislación y jurisprudencia laboral respecto a la facultad sancionadora del empleador.

El análisis de la autora, servirá como aporte a la investigación, ya que en su estudio se expone la importancia de la protección de la dignidad del trabajador, quien es afectado en su aspecto físico y psicológico por los actos de hostilidad, generándose sentimientos de angustia, dolor y sufrimiento, es por ello que la autora busca que al trabajador se le reconozca una indemnización por daño moral, y con ello propone una modificatoria a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de que se aplique un resarcimiento al trabajador por los actos devenidos, basándose en la gran afectación a su dignidad como persona.

Carbajal y Paredes (2022), en su tesis *Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la luz Tacna, año 2020-2021*, los autores realizan un estudio cuantitativo para determinar la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores de una determinada entidad por los actos de hostigamiento laboral.

Del presente estudio se rescatarán para la presente investigación, las teorías expuestas por los autores sobre hostigamiento laboral, ya que mediante ese estudio ellos describen las consecuencias ocasionadas por dichos actos, basándose en la afectación de los niveles psíquico, físico y social del trabajador, mediante su análisis recomiendan a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio Público y Sunafil a adoptar medidas más contundentes orientadas a la eliminación del hostigamiento en el ámbito laboral.

Toyama (2021), en su ensayo *Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta*, examina las sentencias de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional que han interpretado y aplicado las normas sobre modificaciones de las condiciones de trabajo.

Se resalta la importancia plasmadas por el autor para el presente estudio, respecto a las prerrogativas del empleador en relación con la alteración de las condiciones laborales deben estar sujetas bajo los límites ordinarios, los cuales son de razonabilidad, de necesidad, de que no califiquen como actos de hostilidad y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Para ello realizará un análisis de la jurisprudencia laboral sobre cómo a través de sus resoluciones se reconocen los derechos de los trabajadores o el reconocimiento de una indemnización frente a la variación de condiciones laborales.

Tapia (2021), en su tesis *El quantum indemnizatorio en el daño moral y la prueba que lo sustenta en la jurisprudencia peruana*, señala que las resoluciones judiciales evidencian un marcado carácter arbitrario al no basarse en criterios objetivos y razonables para la cuantificación de las indemnizaciones por daños morales, lo que vulnera el derecho a una tutela judicial efectiva.

Del presente estudio se pretende recoger grandes aportaciones sobre la figura indemnizatoria y aplicarlas en las situaciones de hostigamiento laboral, ya que se nuestros magistrados brindan posturas sobre un resarcimiento por daño moral ante la afectación generada al trabajador por los actos devenidos. Para ello es pertinente realizar un extenso análisis sobre los criterios jurisprudenciales que determinan la fijación de la indemnización por daño al trabajador y así también el análisis sobre el quantum de la tutela indemnizatoria ante dichos actos.

Romero (2019), en su tesis *Criterio para la cuantificación del daño moral en las casaciones civiles*, sostiene que, si bien la legislación peruana establece el derecho a la indemnización por daño moral, la determinación concreta del monto a percibir resulta problemática. La naturaleza intangible del daño moral dificulta su traducción a términos económicos, y los criterios legales son demasiado generales. Además, la jurisprudencia nacional no ofrece pautas claras y uniformes para la cuantificación, lo que conduce a decisiones judiciales arbitrarias.

Sullca (2020), en su tesis *La Cuantificación Resarcitoria Equitativa y el Daño Extrapatrimonial en la Responsabilidad Civil, Lima, 2020*, el objetivo de dicha investigación es examinar las dificultades que enfrentan los jueces al cuantificar el daño moral en los procesos de responsabilidad civil, tomando como caso de estudio el departamento de Lima en el año 2020.

Muchos autores señalan que el daño moral es intangible y subjetivo, por lo que su valoración económica es compleja, para ello se requiere una valoración individualizada en casos de hostigamiento laboral. Es por ello que para la presente investigación será necesario realizar un análisis de diversas jurisprudencias para determinar el desarrollo de los criterios jurisprudenciales que serán aplicados por los jueces para la fijación de un quantum indemnizatorio sobre actos de hostilización laboral negativa y así lograr una mayor justicia y equidad en la compensación por los daños infringidos por este tipo de conductas.

En consecuencia, a partir de lo expuesto en líneas anteriores, se procederá al análisis de la resolución emitida por el Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo en el Expediente N°

03548-2019-0-1706-JR-LA-01 del año 2020. En esta resolución, el juez determinó una indemnización por daño moral a favor del trabajador, quien demandó el cese de la obligación de firmar los formatos de responsabilidad de inventarios, argumentando que dicho acto configuraba una medida unilateral e injustificada que vulneraba su dignidad y el derecho al trabajo. Según el demandante, al atribuirle responsabilidad por faltas laborales y sancionarlo sin justificación razonable ni proporcional, además de afectar su salario, la empleadora no corrigió de manera oportuna esta situación. En la sentencia, se reconoce la indemnización al trabajador por un acto de hostigamiento laboral negativo, dado que la sanción impuesta, sin un fundamento razonable ni proporcional, constituye un acto unilateral e inmotivado que vulnera los derechos del trabajador y su derecho a una remuneración equitativa. Este acto genera un daño moral presumido, ya que la afectación a la dignidad y el bienestar del trabajador es una consecuencia directa e inevitable de dicha sanción.

De igual manera, en la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación Laboral N° 25294-2018, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada y se reconoció al demandante el derecho al pago de una indemnización por daño moral. Esto se debió al hecho de que el trabajador fue trasladado a otro ambiente (auditorio) dentro de las instalaciones de la inmobiliaria, sin asignación de labores efectivas. Esta acción constituyó un acto de hostilidad negativo, ya que generó una grave afectación en la dignidad e integridad psicológica del trabajador, provocándole sufrimiento y angustia.

4.2. Bases teóricas

4.2.1. Teoría del quantum indemnizatorio del daño moral en el derecho laboral

Vélez (2019), en su ensayo, propone una modificación de los artículos 35 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con base en “la protección de la dignidad del trabajador en el vínculo laboral”, argumentando que todo acto que cause daño a la dignidad del trabajador debe ser indemnizado. En este sentido, su estudio sugiere incluir en el artículo 35 de la LPCL la redacción de “indemnización por daño moral”, al sostener que “la indemnización por despido arbitrario resarce daños exclusivamente patrimoniales, por lo que es necesario incluir en la LPCL las figuras del ‘daño moral’ y de la ‘indemnización por daño moral’”. Con esta propuesta, el autor busca salvaguardar la dignidad del trabajador y, de manera complementaria, propone una inclusión en el artículo 38 de la misma ley para la determinación del quantum indemnizatorio.

En otras palabras, Peyrone (2018) señala que la atribución de responsabilidad civil al empleador requiere el cumplimiento de los elementos tradicionales del daño, la causa y el factor de atribución. No obstante, la jurisprudencia ha ampliado la responsabilidad del empleador en casos de daños ocurridos en el ámbito laboral, generando una discusión sobre la necesidad de aplicar la Teoría de la Responsabilidad Laboral y de realizar una interpretación sistemática de las normas.

Arias (2023) sostiene que, entre los criterios para la determinación del quantum indemnizatorio frente a un acto lesivo, deben considerarse los siguientes elementos: la antigüedad del trabajador en la empresa, la duración temporal de la conducta lesiva, la gravedad o intensidad de la lesión al derecho, las consecuencias derivadas en la esfera personal o social del trabajador afectado, la posible reincidencia en comportamientos vulneradores, el carácter múltiple u ofensivo de la infracción, el contexto en que se produjo la conducta y cualquier actitud obstructiva que limite el ejercicio o protección del derecho transgredido, entre otros aspectos a valorar. Además, la autora desarrolla una fórmula de cuantificación que ubica la indemnización por daño moral dentro de un rango delimitado por el salario mensual del trabajador como mínimo y su salario anual como máximo. Sugiere que, con carácter general, esta cuantía se determine sumando a la sanción mínima establecida en la LISOS para infracciones muy graves, un salario mensual adicional por cada derecho fundamental vulnerado (Arias, 2023).

En nuestra jurisprudencia nacional, la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima, mediante la resolución N° 20 del expediente N° 00710-2020-0-1801-JR-LA-11, señaló que, al haberse acreditado el dolo del demandado y el daño moral sufrido por la demandante, y en aplicación del principio de reparación integral y conforme al artículo 1332° del Código Civil, se fijó una indemnización equitativa de S/ 250,000.00. Esta indemnización fue determinada considerando la naturaleza y gravedad de los hechos, así como la condición de la víctima como funcionaria pública de alta investidura.

Respecto a los criterios, la sentencia N° 1281-2021, emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, desarrolló lineamientos para la determinación del quantum indemnizatorio para el trabajador. Estos lineamientos fueron considerados en función de su antigüedad en la empresa, el cargo desempeñado, el tipo y motivo del despido, la protección constitucional especial para ciertos trabajadores, la edad del empleado, el daño a su reputación, si el trabajador contribuyó al despido y el impacto del despido en él y su familia. En base a estos criterios, la Sala declaró fundada la demanda presentada por el recurrente.

4.2.2. Teoría del Principio Protector del Trabajador

Palavecino (2006) establece una conexión directa entre la teoría del Principio Protector del Trabajador y el surgimiento del Derecho del Trabajo, destacando que este derecho nació en respuesta a la explotación derivada de la libertad de contratación entre partes con desigualdad de poder y recursos económicos. Ante la falta de igualdad en el contrato laboral, el Estado implementó medidas para contrarrestar la desigualdad económica que desfavorecía al trabajador, lo que dio lugar al principio protector.

Este principio, que guía al Derecho del Trabajo, define su naturaleza como un derecho destinado a proteger a los trabajadores. En este mismo sentido, Giglio (1984) sostiene que el Derecho procesal del trabajo actúa como un instrumento para poner en práctica y hacer efectivo el Derecho sustantivo del trabajo. A tal efecto, reconoce que las controversias laborales son inherentemente diferentes de las controversias comunes, lo que justifica la existencia de un Derecho procesal laboral adaptado a las características específicas de estos conflictos.

Pla (1978) enfatiza el principio protector como central en el Derecho del Trabajo, cuyo objetivo es equilibrar las desigualdades. Citando a Radbruch, destaca que la finalidad del derecho social no radica en establecer una igualdad formal entre los individuos, sino en nivelar las desigualdades existentes. Además, según Couture, el método lógico para corregir las desigualdades es creando otras desigualdades. Pasco (1994) respalda estos conceptos, sugiriendo que resultan aún más pertinentes en el ámbito del Derecho procesal, ya que las desigualdades inherentes a la relación laboral se manifiestan de nuevas maneras en el ámbito jurídico-procesal. En este contexto, el principio protector sigue siendo esencial para contrarrestar las disparidades y desequilibrios entre empleador y trabajador en el proceso.

Pasco (1994) destaca las notables disparidades jurídicas, económicas y probatorias entre empleador y trabajador en los litigios laborales, identificando al empleador como la parte fuerte y al trabajador como la parte débil. La corrección procesal de esta desigualdad se denomina "principio de disparidad social" o "correctivo de la desigualdad social", cuyo objetivo es eliminar o mitigar el desequilibrio al introducir nuevas desigualdades en sentido contrario.

En esta misma línea, Montoya (2019) establece una conexión entre el principio indubio pro operario y el principio protector del Derecho Laboral, indicando que el primero debe aplicarse cuando los esfuerzos interpretativos convencionales no logran obtener un significado claro de una norma. Además, Montoya (2019) introduce el principio de primacía de la realidad, que establece que, en caso de discrepancias entre los hechos reales y lo declarado en documentos, deben prevalecer los hechos reales.

Este principio, basado en el principio protector del Derecho Laboral, se aplica cuando existen discrepancias entre las afirmaciones de las partes y los hechos reales, favoreciendo estos últimos. Irureta (2021) sostiene que el principio protector es el principal en la disciplina laboral, considerándolo un mandato de optimización que busca alcanzar la máxima realización posible para los trabajadores. A partir de este principio, surgen reglas específicas que, aunque no siempre poseen las características de principios jurídicos, son aplicadas en el ámbito laboral. Si bien el derecho laboral también incorpora principios generales del derecho, estos interactúan de manera complementaria con las reglas particulares de la disciplina.

Guastini (1999) subraya que el principio protector en el derecho procesal laboral tiene una estructura abierta, ya que su invocación no busca enumerar exhaustivamente los hechos que generan determinadas consecuencias. Al ser un principio, admite excepciones no expresadas, a diferencia de las reglas. Además, este principio puede estructurarse como una norma genérica que requiere la formulación de otras normas y permite su aplicación de diversas maneras. Almansa (1996) destaca que el principio protector, como telón de fondo en el derecho laboral, cumple una función informadora esencial, aportando sentido y sistematización al ordenamiento jurídico laboral. Esto evita que el derecho laboral sea percibido como una estructura neutra, destacando su conexión con el sistema de valores en la práctica.

Según Martín (1978), en una fase posterior del desarrollo del derecho del trabajo, luego de la etapa inicial en la que se buscaba su reconocimiento como disciplina jurídica con reglas, normas e instituciones, el principio protector experimenta una evolución y busca una aplicación más precisa dentro del marco legal. Se reconoce que su propósito no es revertir la desigualdad ni adoptar una postura contraria al empleador. Tampoco se concibe como una forma de filantropía legislativa, ni como un conjunto normativo destinado a proteger unilateralmente los intereses de los trabajadores.

Bases conceptuales

4.2.3. Relación laboral

Castro (2018) describe que la relación laboral se configura como un vínculo de carácter contractual celebrado entre un empleador —persona natural o jurídica— y un trabajador —persona natural—, en virtud del cual este último se obliga a prestar servicios personales, ya sean de índole física o intelectual, bajo subordinación o dependencia del primero, a cambio de una remuneración. En el marco de esta relación jurídica, se evidencia la existencia de un poder de dirección por parte del empleador, quien ostenta una posición de superioridad jerárquica

respecto del trabajador. Esta asimetría estructural sitúa al trabajador como la parte más vulnerable del vínculo, razón por la cual el ordenamiento jurídico le reconoce una especial protección frente a eventuales abusos del poder directivo. Dicho poder de dirección emana del propio contrato de trabajo, instrumento que regula los deberes y derechos de ambas partes, y cuya finalidad esencial es permitir al empleador organizar y dirigir adecuadamente la actividad productiva, asegurando con ello la eficiencia y el normal desarrollo de las operaciones empresariales (Cisneros, 2018).

Agregando a lo anterior, el Congreso de la República (1997) cita en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 lo siguiente “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Siguiendo la misma interpretación tenemos a Plá y Palomeque (2015) describen el contrato de trabajo como aquel en el cual una persona se compromete a realizar actividades y recibir pago bajo la dirección de otra. Este tipo de contratos establece una relación jurídica bilateral, generando derechos y obligaciones para ambas partes. Pacheco (2012) señala que la presencia de subordinación y, por ende, la existencia de la relación laboral requiere analizar el poder de dirección. La causa del contrato habilita al empleador para impartir órdenes y determinar la modalidad de prestación del trabajo, siendo este poder más amplio en contratos a plazo indeterminado.

Espinoza, según Reátegui (2018), destaca la importancia de las formalidades en la celebración de contratos laborales, resaltando su papel esencial para la validez de la relación laboral. García (2015) enfatiza que el contrato de trabajo refleja la expresión de voluntades entre empleador y trabajador, estableciendo la prestación de servicios a cambio de remuneración, fundamentada en la subordinación del trabajador, aportando a la comprensión del contrato de trabajo como la materialización de acuerdos entre las partes, destacando la prestación de servicios a cambio de remuneración y la relación de subordinación.

La integración de estas distintas perspectivas permite una comprensión más holística del contexto contractual laboral, donde las formalidades son clave para garantizar la validez de la relación, y el contrato representa el acuerdo entre las partes con sus elementos esenciales. Además, Rivera (2017) destaca los derechos y deberes laborales derivados del contrato, mientras que Saldaña (2016) diferencia entre relaciones laborales directas e indirectas, enriqueciendo la comprensión de la variedad de contratos en el ámbito laboral y su distinción clara de otros acuerdos no laborales. Esta combinación de enfoques proporciona una comprensión más completa y detallada del entramado contractual en el contexto laboral.

Warthon (2017) destaca que el contrato de trabajo consolida la conexión entre empleador y empleado, dando forma a la relación laboral donde el trabajador está sujeto a las actividades determinadas por el empleador. Por su parte, Zegarra, citado en Ramos (2020), resalta la responsabilidad del trabajador de cumplir con la prestación de servicios encomendada por el empleador, a cambio de lo cual este último tiene la obligación de remunerar los servicios prestados. Además, señala la existencia de dos modalidades contractuales: el contrato de plazo fijo, aplicable a obras o servicios temporales, y el contrato indefinido.

4.2.4. Actos de hostilidad laboral

Toyama, citado en Quiroz (2018), considera que los actos de hostilidad surgen cuando el empleador incurre en un uso indebido o excesivo de su poder de dirección, y en consecuencia todo trabajador puede impugnar las decisiones del empleador cuando éstas modifican las condiciones de trabajo de manera abusiva o injustificada.

Para Alarcón y otros (2015), los actos de hostilidad laboral incluyen aquellas acciones del empleador que trascienden el uso legítimo y proporcional de sus atribuciones directivas. En otras palabras, se constituye un acto hostil, cuándo el empleador o sus representantes, en el ejercicio de sus funciones, adoptan conductas que exceden los límites del *ius variandi* y vulneran los derechos fundamentales del trabajador.

Ahora bien, Cárdenas (2017) manifiestan los actos de hostilidad laboral que aplica el empleador contra el trabajador no siempre estarán relacionados al acoso sexual, es por ello que detalla los casos más frecuentes de acoso laboral: (i) reducción de categoría, (ii) reducción de remuneraciones y, (iii) llamadas y encuentros fuera del horario laboral.

Velarde y Falcon (2024) desarrolla las siguientes clases de hostigamiento laboral: (i) el hostigamiento laboral vertical y, (ii) el hostigamiento laboral horizontal. Según el autor señala que el primer grupo de actos de hostigamiento afecta a la dignidad humana del trabajador, estos son: (i) la falta de pago oportuna de la remuneración, (ii) el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel, con el propósito de ocasionarle perjuicio, (iii) la violación de medidas de seguridad e higiene que afectan la salud del trabajador o su propia vida, (iv) los actos de violencia o falta grave generado al trabajador o su familia, (v) los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma y, (vi) los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que afecte la dignidad del trabajador.

Respecto al hostigamiento laboral horizontal, Centella, citado en Velarde y Falcon (2024), señala que este tipo de acoso se ejecuta entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico, con el propósito de acosar, hostigar, molestar, estas acciones suelen confundirse, según el autor,

como rencillas entre compañeros. Así preciso, Toyama (2023) precisa que las consecuencias del hostigamiento generan graves enfermedades, que conlleva ausentarse del centro de labores por motivos de salud, así mismo, estos actos influyen en la toma de decisiones que transgreden la integridad de las personas, ya que pueden llegar a optar por el suicidio generada por la ansiedad y depresión que llegan a sufrir.

4.2.5. *Supuestos de hostilidad laboral*

En ese sentido, y en concordancia con lo establecido en nuestra legislación laboral y lo previamente expuesto, se procederá al desarrollo de los principales supuestos que configuran actos de hostilidad. Entre ellos se encuentran: el incumplimiento en el pago oportuno de la remuneración, la reducción arbitraria de categoría, el traslado del trabajador a un lugar distinto con fines perjudiciales, la inobservancia de las normas sobre higiene, seguridad y salud en el trabajo, la comisión de actos de violencia o faltas graves en contra del trabajador o su familia, así como la realización de actos discriminatorios.

La remuneración constituye un elemento esencial dentro del contrato de trabajo, y su cumplimiento oportuno representa una obligación ineludible por parte del empleador. El incumplimiento de esta obligación configura un acto de hostilidad laboral, al transgredir lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución Política, que consagra el derecho a una remuneración justa y equitativa. Esta vulneración genera consecuencias significativas en perjuicio del trabajador y su núcleo familiar, afectando tanto su bienestar material como su equilibrio emocional y espiritual.

De acuerdo con nuestra legislación laboral, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 03-97-TR establece que, para todos los efectos legales, la remuneración comprende la totalidad de las contraprestaciones que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, ya sea en efectivo o en especie, independientemente de su denominación o modalidad, siempre que dichas prestaciones sean de libre disposición. En este sentido, las sumas entregadas directamente al trabajador en concepto de alimentación principal —como desayuno, almuerzo, refrigerio sustitutivo o cena— son consideradas como parte de la remuneración. Sin embargo, no se considera remuneración computable, a efectos del cálculo de aportes y contribuciones al sistema de seguridad social ni para la determinación de derechos o beneficios laborales, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1759 del Código Civil, la obligación de pagar la remuneración constituye una prestación correlativa a la prestación de los servicios del trabajador. El momento y la forma de pago se definirán conforme a lo pactado en el contrato

individual de trabajo, aunque la norma general establece que el pago debe efectuarse una vez realizada la prestación del servicio.

En este contexto, puede afirmarse que la remuneración constituye el pilar esencial de la relación laboral. El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de pagar oportunamente la remuneración no solo supone una infracción de un deber contractual, sino que también atenta contra la naturaleza misma del contrato de trabajo, generando un desequilibrio en la relación laboral y provocando un perjuicio considerable al trabajador.

Por otro lado, el *ius variandi* permite al empleador modificar las condiciones laborales del trabajador, incluida su categoría. Sin embargo, el ejercicio de esta facultad debe estar sujeto a límites legales y debe realizarse de manera justificada. Si la reducción de categoría se lleva a cabo sin una causa objetiva, se configurará como un acto de hostilidad laboral.

El poder de dirección del empleador abarca la facultad de realizar modificaciones unilaterales en las condiciones de trabajo, siempre que tales cambios no sean de carácter sustancial. Esta prerrogativa, conocida como 'ius variandi', faculta al empleador para ajustar las condiciones laborales a las necesidades operativas de la empresa, sin menoscabar los derechos del trabajador.

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el empleador tiene la facultad de modificar la forma y modalidad de la prestación de los servicios, siempre que se respeten los criterios de razonabilidad y se consideren las necesidades de los centros de trabajo (Quiroz, 2018). En este contexto, se puede concluir que el ejercicio del *ius variandi* está limitado por los principios de razonabilidad y necesidad, tal como se establece en el artículo 9 de la LPCL. Si el empleador sobrepasa estos límites, sus acciones podrían considerarse un abuso de poder, lo que podría configurar un acto de hostigamiento laboral.

En relación con el traslado del trabajador a un lugar distinto con la intención de perjudicarlo, el artículo 50 del Decreto Supremo N° 001-96-TR establece que dicho traslado implica un cambio de ámbito geográfico a otro diferente y siempre que tenga el propósito deliberado de causar perjuicio al trabajador. En este sentido, Quiroz (2018) argumenta que para determinar si se configura un acto hostil en este supuesto, deben concurrir los siguientes elementos: (i) los servicios prestados en el lugar original deben ser los habituales, (ii) el traslado debe ser a un lugar geográficamente distinto, y (iii) el traslado debe tener como objetivo causar un perjuicio al trabajador.

En cuanto a la inobservancia de las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo, corresponde exclusivamente al empleador la responsabilidad de organizar la actividad

empresarial y evaluar los riesgos laborales presentes, en virtud de su ejercicio del poder de dirección. Esta obligación de anticipación y protección, inherente a su posición contractual, tiene como objetivo fundamental garantizar la salud y la integridad física de los trabajadores.

En la normativa laboral, los actos de violencia o faltas graves dirigidos hacia un trabajador o su familia están regulados en el inciso e) del artículo 30 de la LPCL. En este contexto, Quiroz (2018) sostiene que, dentro de la relación laboral, el empleador tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y el bienestar tanto de los trabajadores como de sus familias, previniendo cualquier acto de violencia o falta grave que vulnere su integridad física, honor o dignidad.

Asimismo, la LPCL, en el inciso f) del artículo 30, establece que los actos de discriminación hacia el trabajador son considerados como un acto hostil. Quiroz (2018) señala que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o restricción basada en factores como la raza, el sexo o la religión, cuyo objetivo o efecto sea anular o menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, tanto en el ámbito político, económico, social y cultural, como en cualquier otra esfera de la vida pública.

La prohibición de la discriminación laboral está respaldada por nuestra Constitución, así como por diversos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como los Convenios 98, 100 y 135 (OIT, 1949, 1951, 1971). Estos instrumentos internacionales fijan estándares mínimos para la protección de los derechos de los trabajadores, prohibiendo la discriminación en áreas como la sindicalización, la remuneración y la representación.

4.2.6. La indemnización del daño moral en actos de hostilización laboral

Romero (2019) expone en su investigación que la responsabilidad civil, tanto en su modalidad contractual como extracontractual, tiene como objetivo principal la reparación integral del daño ocasionado, procurando restituir a la víctima a su estado previo al hecho dañoso, en la medida en que esto sea posible mediante una indemnización.

De igual manera, Fernández (2015, citado en Romero, 2019) indicó que el daño moral constituye una subcategoría dentro del daño a la persona, siendo este último el género al que pertenece. Sin embargo, el daño moral se distingue por su naturaleza, alcance y conceptualización, ya que afecta principalmente al ámbito psicológico y emocional del individuo, incidiendo en su mente, psique y estado anímico. Se manifiesta a través de experiencias como dolor, angustia, llanto y sufrimiento espiritual. El autor identifica tres aspectos que distinguen al daño moral de otros daños no patrimoniales: afecta al interior de la

persona, es de naturaleza temporal y es causado como consecuencia de daños patrimoniales" (Romero, 2019).

Fernández (2015, citado en Romero, 2019) sostiene que el daño moral debe considerarse como aquel que afecta el ámbito emocional y psicológico de la persona. En línea con esta definición, el Tercer Pleno Casatorio Civil se pronunció sobre su naturaleza, estableciendo que el daño moral se compone de angustias, congojas, tristezas, sufrimientos y estados depresivos experimentados por el individuo, siempre y cuando estos se mantengan en el ámbito psicológico y no adquieran un carácter patológico. Además, el Pleno descartó la autonomía del daño moral, precisando que el daño a la persona constituye un concepto integral, siendo el daño moral una de sus manifestaciones. Con esta resolución, se dio por cerrada la amplia discusión doctrinaria y jurisprudencial sobre la naturaleza y los alcances del daño moral" (Romero, 2019).

Para abordar la hostilización laboral negativa, es fundamental examinar ciertas jurisprudencias que la han definido. En este sentido, a través del análisis de los pronunciamientos jurisprudenciales relacionados con los actos de hostilización laboral, se podrá determinar el concepto de hostigamiento negativo. Para ello, se consideró relevante el estudio y análisis de la resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA, que hace referencia al Acta de Infracción N° 3878-2019-SUNAFIL/ILM. En este documento, se impuso una sanción económica a la parte impugnante por la comisión de una infracción grave en el ámbito de las relaciones laborales, debido a los actos de hostilidad hacia la trabajadora Johanna Stefanie Zena Mendoza, los cuales afectaron su dignidad.

La jurisprudencia laboral también desarrolla el concepto de indemnización por daño moral. En este sentido, la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, mediante la casación laboral N° 25294-2018, señaló que la responsabilidad civil, como mecanismo de reparación de daños, se manifiesta tanto en el ámbito contractual, vinculado al incumplimiento de obligaciones derivadas de un contrato, como en el ámbito extracontractual, donde se fundamenta en la violación del deber general de no dañar a terceros, independientemente de cualquier vínculo contractual previo.

Así mismo, en el artículo 1984 del Código Civil peruano, al establecer que la indemnización por daño moral debe considerar la magnitud del daño y el menoscabo sufrido, brinda un criterio general pero insuficiente para determinar el monto indemnizatorio. La naturaleza intrínsecamente subjetiva del daño moral, que afecta la esfera espiritual y psicológica de la persona, dificulta su valoración económica.

El daño moral, al afectar la esfera no patrimonial de la persona, presenta dificultades para su valoración económica. No obstante, la doctrina y la jurisprudencia reconocen la obligación de

indemnizar este tipo de daño, buscando restaurar la situación jurídica del afectado y compensarlo por el perjuicio sufrido. En palabras de Romero (2019), “la indemnización por daño moral busca, en lo posible, aliviar la pena, la angustia, minimizar el dolor con la reparación económica” (p. 45).

Felipe citado en Ayvar (2021), conceptualiza la indemnización como la prestación pecuniaria a la que tiene derecho la víctima de un hecho ilícito o de un incumplimiento contractual. Esta obligación de reparar el daño encuentra su fundamento en el principio general de responsabilidad civil, según el cual todo aquel que cause un daño injusto a otro está obligado a repararlo.

En caso de actos de hostigamiento laboral, el trabajador afectado tiene la facultad de resolver el contrato de trabajo. No obstante, si opta por esta vía, debe ejercer su derecho a la indemnización dentro del plazo de treinta días contados a partir de la fecha de resolución contractual.

La jurisprudencia laboral, mediante la sentencia expedida por la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima en resolución N°20 del expediente N°00710-2020-0-1801-JR-LA-11, señaló que la lesión a intereses inmateriales trasciende la mera afectación al dolor o sufrimiento. El daño moral, en su concepción actual, abarca una pluralidad de bienes jurídicos, incluyendo la dignidad, la libertad y otros derechos de la personalidad. La indemnización por daño moral debe tener en cuenta esta amplitud de protección.

4.2.7. Dinámica de la prueba en el nuevo proceso laboral

La prueba en un juicio tiene gran relevancia, ya que el juez, independientemente de su ramo o especialidad, debe formarse al menos un grado de convicción que le permita tomar una decisión. En este sentido, la evaluación tiene que realizarse sobre todos los medios probatorios que las partes han ofrecido y que el juez ha admitido en el proceso, así como de aquellos que ha ordenado, con relación a la averiguación de la verdad conforme a los hechos y alegaciones de cada parte utilizando la ley.

De acuerdo a Ramírez en su trabajo, “Modulación de las cargas probatorias en materia laboral”, define la prueba haciendo cita de un profesor Claus Roxin quien dice que “probar para el juez” significa convencer al juez acerca de la certeza de que un hecho existe. Por su parte Jaime Guasp Delgado nos explica que la prueba alude a “una serie de actos procesales que tienen como fin convencer al juez de la existencia o inexistencia de unos hechos que lógicamente son considerados en su resolución”. Desde la otra parte, Couture J. Eduardo

entiende la prueba judicial como "un medio para verificar las proposiciones que las partes ofrecen al juicio".

Con respecto al razonamiento de la prueba en el nuevo proceso laboral, la sentencia en el caso N° 01921-2019-0-1801 JR-LA-09 cita como su razonamiento la sentencia del caso N. 1176-2004-AA/TC donde el Tribunal Constitucional ha establecido que la carga dinámica de la prueba es un mecanismo que garantiza el derecho constitucional a probar al permitir que la parte mejor posicionada para aducir prueba asuma responsabilidad. En esta sentencia se enfatiza que tal noción es una excepción a la división tradicional de la carga de la prueba, particularmente cuando conduce a consecuencias claramente desventajosas para el propósito de los procedimientos. Por eso se propone el desplazamiento de la carga de la prueba a quien tiene mayores recursos técnicos, profesionales o materiales para construir la prueba. Además, a partir del análisis de las sentencias de los casos N° 0053-2004-PI/TC y N° 0041-2004-AI/TC, se puede notar que el Tribunal Constitucional no ha tenido más opción que aplicar esta carga dinámica de la prueba en el sistema legal de Perú. En dichas resoluciones se aclara que esta figura busca flexibilizar la carga probatoria, asignándola a la parte que cuente con mayores posibilidades materiales para acceder a las pruebas, particularmente en caso de que la otra parte esté en desventaja para obtener esas evidencias.

En situaciones de hostigamiento laboral negativo, por ejemplo, un trabajador alegando pasividad por parte del empleador (dejar de dar tareas, ignorar al trabajador, exclusión) se presenta ante el juez con un diagnóstico psicológico y un correo electrónico que la persona no fue atendida. El juez en este caso narra que también en buena fe el empleador tiene mejores posibilidades de prueba que el trabajador efectivamente realizó labores y que efectivamente se le convocó a reuniones con agendas o correos. También el empleador tiene su oportunidad de presentar documentación de la prueba, se presumirá cierta versión del trabajador y se configurará el daño moral indemnizable. Así, la carga dinámica de la prueba permite compensar la desigualdad estructural procesal en los casos de hostigamiento laboral negativo y, en este caso, el trabajador tiene mayores posibilidades de defender sus derechos ante el control que los medios de prueba que tiene el empleador. Es un medio crítico en el cual el daño moral que un trabajador sufre no adolece porque se le restringe la capacidad de acceder a la prueba.

A modo de conclusión, la carga dinámica de la prueba se flexibiliza la regla tradicional "*quien afirma, prueba*", es decir si tradicionalmente, el trabajador debe probar el acoso, pero, ante relaciones asimétricas, el juez puede exigir al empleador que demuestre que no incurrió en conducta hostil (inversión de carga probatoria). Dicho acto solo se aplica cuando el trabajador está en desventaja probatoria, por ejemplo, no tiene acceso a correos institucionales, cámaras,

registros de reuniones o evaluaciones, sin embargo, el empleador sí puede aportar documentos, testigos y registros electrónicos que respalden sus actos. Así mismo se requiere que el trabajador presente una mínima prueba inicial (indicio o verosimilitud).

Materiales y métodos

Para llevar a cabo el presente proyecto, se utilizaron diversos métodos y técnicas que permitieron un análisis exhaustivo y detallado de los aspectos relevantes. En primer lugar, se empleó la técnica de fichaje documental, que consistió en la recopilación y organización sistemática de documentos legales, jurisprudencia, normativas nacionales relacionadas con la indemnización por actos de hostigamiento laboral. Este proceso de fichaje sirvió como base para el análisis de contenido y la revisión bibliográfica.

Además, se realizó un análisis detallado de la jurisprudencia pertinente, examinando casos judiciales previos relacionados con la afectación de los Derechos de los trabajadores frente a las prácticas de actos de hostilidad laboral. Se identificaron patrones, tendencias y decisiones judiciales significativas que arrojen luz sobre cómo los tribunales han abordado esta cuestión en el ámbito nacional. En resumen, la investigación se centró en la recopilación y análisis de documentos legales, jurisprudencia, utilizando métodos cualitativos, con el objetivo de abordar de manera integral el tema.

Resultados y discusiones

Para este apartado fue pertinente desarrollar los tres objetivos específicos planteados: i) **Analizar** la naturaleza jurídica y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los actos de hostilización laboral negativa que conlleva a la indemnización, ii) **Evaluar** las disposiciones legales y mecanismos existentes en otros países sobre el carácter indemnizatorio a favor del trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa, y iii) **Determinar** el *quantum* de la tutela indemnizatoria sobre actos de hostilización laboral negativa; aunado al objetivo general: “**Determinar** los criterios jurisprudenciales aplicables para la fijación de la indemnización por daño al trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa” con la finalidad de llevar a cabo el aporte de la investigación.

3.1. Análisis de la naturaleza jurídica y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los actos de hostilización laboral negativa que conlleva a la indemnización

Respecto de este primer objetivo específico “Analizar la naturaleza jurídica y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los actos de hostilización laboral negativa que conlleva a la indemnización” fue conveniente realizar el estudio y análisis de dos resoluciones como jurisprudencia para el desarrollo de la presente pesquisa.

Para ello, resulta importante referir sobre la Resolución N° 825-2023-Sunafil/TFL-Primera Sala, el cual ha quedado en la instancia administrativa debidamente agotada, sin haber más debate sobre el fondo en un proceso judicial; sin embargo, cuenta con un gran aporte jurídico en la investigación, cuando considera que Vargas Pareja Abogados & Consultores S.A.C (impugnante) vulneró el derecho al trabajo de la empleada Johanna Stefanie Zena Mendoza (afectada) comprendido no solamente en la falta de acceso al empleo, también el derecho a la ocupación efectiva del puesto laboral, es decir, al ejercicio de sus funciones en forma ordinaria. Toda vez que, realizar funciones laborales supone un medio para el trabajador porque no solo adquiere un sustento económico, también, se desarrolla personalmente, de forma profesional y en su proyecto de vida.

El problema surge cuando el impugnante, en su calidad de empleador, realiza una mala praxis por una errónea interpretación del artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL, 2021), el cual, en su segundo párrafo reconoce la capacidad del empleador para introducir cambios en el modo y forma de prestar funciones laborales pero, estas decisiones deben estar bien orientadas por un criterio de razonabilidad y en virtud de las necesidades del centro laboral. Es decir, por el *ius variandi*, el empleador puede modificar o variar unilateralmente distintas maneras o elementos para la prestación de servicios de los trabajadores, así como la situación laboral de los mismos dentro de la empresa; sin embargo, estas decisiones deben estar debidamente motivadas, acción que no se refleja del caso concreto, al no evidenciarse prueba alguna para el *ius variandi* del impugnante, por cuanto, no acreditó la asignación de trabajo efectivo por el periodo de dos meses, ni pudo demostrar el elemento justificativo que explique dicha situación. Aunque, sus fundamentos radican en la carencia de un local (aspecto que les tomaría el periodo señalado para disponer de alguno) dicho tiempo excede el criterio razonable, apreciándose la falta de justificación que permita suponer una inactividad efectiva.

Del presente caso, se precisa la vulneración a la dignidad de JSZM como persona y trabajadora, al no permitírsele desarrollarse profesionalmente ante la falta de asignación de

funciones, generando que las expectativas profesionales de la misma resulten afectadas gravemente, de forma estática (en la formación personal – profesional) y dinámica (para mejores oportunidades laborales y promoción futura) causándole un perjuicio no solo laboral, también individual.

El Tribunal de la Sunafil infiere que lesionar la dignidad del trabajador no consiste solamente en llevar a cabo acciones que interfieran directamente en el desempeño de sus funciones o los supuestos suscritos en el TUO de LPCL (artículo 30) sino que también se le agrede cuando el empleador decide no encomendarle tareas por realizar, estando el trabajador en una inactividad profesional, contraria al desarrollo de sus capacidades y potenciales profesionales.

Continuamos, con otro caso muy interesante, se trata del expediente 03548-2019-0-1706-JR-LA-01 sobre el pedido de Héctor Francisco Barco Montalvo (demandante / trabajador) para el cese de Actos de Hostilidad por parte de INRETAIL PHARMA S.A (demandado / empleador) llevado a cabo en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Juzgado de Trabajo, el cual señala que, se le sanciona indebidamente al trabajador por la pérdida de objetos del inventario de la empresa, instándolo a firmar formatos de responsabilidad de inventarios por la mercadería desaparecida.

Esta situación no evidencia el comportamiento diligente de la empresa para investigar el caso de la mercadería faltante, pues, no realiza un debido proceso de investigación para sostener la responsabilidad individual de los trabajadores, actuando de forma arbitraria en el descuento injustificado de las boletas de pago, vulnerando los derechos del trabajador y su remuneración mensual. Aunque parte de sus políticas establece que todo empleado es responsable por la pérdida de mercadería, esto no significa que se le pueda sancionar indiscriminadamente por la mercadería faltante sin mediar previamente una investigación.

Como parte de las funciones del trabajador, no se encontraba la obligación de vigilancia o custodia de medicamentos u otros productos de la empresa; sin embargo, la entidad procede a realizar un procedimiento sancionador al demandante por la pérdida de mercadería, descontándole arbitrariamente de su boleta de pago (porque así lo señala su política empresarial) pero dichos términos del demandado, en palabras del juez, se configura una regulación peyorativa a la dignidad del trabajador, en el cual, no se ha mediado procedimiento alguno de investigación, además de no haberse formulado una denuncia por el empleador y dicha sanción arbitraria se configura como actos de hostilidad, en vista que no existe certeza la comisión del hecho al demandante.

Del caso se puede evidenciar el acto de hostilidad por parte del empleador hacia el Señor Héctor, al exigirle, coaccionarlo u obligarlo a firmar un documento llamado “Formato de

responsabilidad de inventarios” con la finalidad que el trabajador asuma de forma solidaria una responsabilidad no atribuible sobre la pérdida de inventario; resultando ser una facultad arbitraria por parte de la farmacia, en el cual, se le reduce una cierta cantidad dineraria del haber mensual recibido como forma de pago.

El empleador al apreciar la negativa del trabajador para firma dicho documento, le imputa la comisión de falta laboral y lo sanciona mediante memorándum. Este acto, sin duda alguna es hostil, configurando una grave agresión contra la dignidad del demandante, al intentar hacerlo responsable de mutuo propio o solidario de la pérdida de mercadería, sin que esto forme parte de sus funciones como empleado, afectando también de forma directa las condiciones celebradas en el contrato.

Los actos de hostilidad son hechos que se evidencian de forma muy recurrente en nuestra realidad peruana sin resultar ajenos los demás países, en vista que, siempre habrá un abuso del derecho por parte de los empleadores, quienes, sintiéndose con el poder, facultad, potestad o atribuciones suficientes, hostigan incluso de forma descarada a los trabajadores porque se consideran intocables. Sin embargo, los cambios sociales como tecnológicos han permitido a las personas, ejercer mejor su derecho de defensa o protección, grabando cualquier acto que atente su integridad o dignidad como persona y trabajador.

En cuanto al primer objetivo específico “Analizar la naturaleza jurídica y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los actos de hostilización laboral negativa que conlleva a la indemnización”. Los hallazgos precisan que se configuran como actos de hostilidad negativa la inactividad efectiva sin debida motivación o no justificada afectando el derecho al trabajo y la ocupación efectiva del trabajador, atentando contra la dignidad del individuo como persona y empleado.

Los hallazgos se condicen con lo suscrito por Vélez (2019) al buscar proteger la dignidad del sujeto como persona y trabajador en el vínculo laboral con su empleador, con el propósito de reducir o erradicar los casos de hostilidad en sus distintas variables como hostigamiento laboral, acoso sexual en el trabajo, entre otros, que pongan en riesgo la integridad del empleado, protegiendo sus intereses y derechos laborales. Asimismo, busca evitar situaciones que pongan en peligro la salud emocional, psicológica y física del trabajador, quienes encuentran su tutela y protección en la Constitución Política.

Las implicancias de los resultados se encuentran estrechamente relacionado con lo precisado por Carbajal y Paredes (2022), quienes señalan la afectación que sufren los trabajadores en un centro laboral por los constantes actos de hostilidad a nivel emocional, psicológico y físico, vulnerando sus intereses y derechos primordiales, como persona y empleado. Este primer

objetivo específico se encarga de realizar un análisis de casuística laboral sobre los actos de hostilidad a fin de proteger la dignidad y derechos del trabajador, así como lo plantea Toyama (2021) en su tesis “Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta”, concluyendo sobre la importancia del empleador por respetar los límites ordinarios laborales, basados en criterios de razonabilidad y necesidad, con la finalidad de no incurrir en actos de hostilidad.

Del análisis realizado en torno a este capítulo se ha identificado con claridad que la inactividad injustificada y la asignación arbitraria de responsabilidades no propias del cargo, constituyen manifestaciones de actos de hostilidad negativa, por cuanto afectan derechos fundamentales del trabajador como su derecho al trabajo, la ocupación efectiva y su dignidad personal y profesional.

En ambos casos, se observó que el empleador, amparado en una interpretación errónea del *ius variandi* o de políticas internas, incurrió en prácticas que vulneraron no solo el vínculo contractual, sino también la integridad del trabajador, ocasionando daños de índole emocional, profesional y moral.

Asimismo, los fallos resaltan que este tipo de hostilidad, al no ser siempre explícita, requiere de una valoración contextual y razonada, por lo que los tribunales han reconocido la posibilidad de reparación mediante indemnización por daño moral ante la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos coinciden con la doctrina y estudios jurídicos revisados, los cuales reconocen que la hostilización laboral no siempre se manifiesta de forma activa o violenta, sino también mediante acciones omisivas o sutiles que deterioran las condiciones del vínculo laboral y afectan el proyecto de vida del trabajador. Tal como lo sostiene Vélez (2019), el respeto por la dignidad del trabajador debe ser un eje fundamental en toda relación laboral, reconociendo el impacto que tienen las prácticas empresariales que ignoran este principio.

Asimismo, Carbajal y Paredes (2022) refuerzan que la reiteración de estas conductas puede generar afectaciones emocionales y psicológicas severas, por lo que resulta imperativo que el sistema jurídico garantice vías efectivas de tutela, incluida la reparación moral.

Desde el enfoque jurisprudencial, se aprecia que tanto SUNAFIL como el Poder Judicial han empezado a perfilar criterios más rigurosos en la interpretación del artículo 30 del TUO de la LPCL, extendiendo el concepto de hostilidad a supuestos donde el trabajador se ve aislado o presionado injustificadamente, y donde el ejercicio del poder directivo del empleador no encuentra una base razonable ni proporcional.

Los pronunciamientos analizados también ponen de relieve la necesidad de redefinir el alcance del *ius variandi*, para evitar su uso abusivo como mecanismo encubierto de presión o exclusión laboral. Esto se alinea con lo propuesto por Toyama (2021), quien aboga por un uso razonable y justificado de las facultades del empleador, orientado al equilibrio en las relaciones laborales y al respeto irrestricto de los derechos del trabajador.

3.2. Disposiciones legales y mecanismos existentes en otros países sobre el carácter indemnizatorio a favor del trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa

En relación con el segundo objetivo específico, “Evaluar las disposiciones legales y mecanismos existentes en otros países sobre el carácter indemnizatorio a favor del trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa”, se consideró pertinente analizar la legislación comparada de naciones como España, Colombia y México.

En el caso de España, el Código Penal contempla el acoso laboral y sus implicancias indemnizatorias. El artículo 173 define el acoso como una conducta reiterada y humillante que se produce en el marco de relaciones laborales o funcionariales, atentando contra la dignidad e integridad del trabajador, y estableciendo su sanción penal. A su vez, el artículo 177 reconoce la existencia de daños, incluidos los morales, físicos y psicológicos, derivados de estos actos, estableciendo que cada uno debe ser castigado de forma diferenciada, incluyendo la obligación de indemnizar a la víctima según la gravedad del perjuicio ocasionado.

Por su parte, Colombia cuenta con un marco normativo más amplio y detallado. La Ley 1010 de 2006 prevé medidas de prevención, corrección y sanción del acoso laboral, estableciendo en sus artículos 2, 7 y 10 las modalidades, conductas constitutivas y régimen sancionador, respectivamente. Este cuerpo legal reconoce el acoso como cualquier forma de violencia o afectación verbal, física o psicológica que atente contra la integridad del trabajador. Además, el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 64) regula las indemnizaciones por daños, mientras que el Código Disciplinario Único (artículo 43) fija criterios para valorar la gravedad de la falta, como el grado de culpabilidad, nivel jerárquico del infractor, y las circunstancias que rodearon el acto hostil. En conjunto, estas normas garantizan la reparación integral del daño, tanto a nivel penal, civil como laboral.

México, a su vez, también ha desarrollado una normativa específica en torno a la violencia laboral. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3, define el hostigamiento como una forma de abuso de poder en un contexto de subordinación laboral, mientras que el artículo 994 establece sanciones económicas al empleador que incurra en estas prácticas. Asimismo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Norma Oficial Mexicana NOM-

035-STPS-2018, en sus artículos 3 y 4 respectivamente, precisan que los empleadores deben garantizar entornos laborales saludables, libres de violencia, acoso u hostigamiento, que aseguren la protección de la dignidad y derechos fundamentales del trabajador. La normativa mexicana también contempla indemnizaciones como consecuencia del daño emergente y lucro cesante causado por estas conductas.

Del análisis realizado, se desprende que, aunque los términos utilizados para referirse a los actos de hostilidad laboral varían (acoso laboral en España y Colombia, hostigamiento o violencia laboral en México), el común denominador radica en el interés por proteger la dignidad, salud e integridad del trabajador. Esta afectación, cuando es acreditada, da lugar a una reparación económica, cuyo monto dependerá de la gravedad del daño causado.

Estos hallazgos son coherentes con lo propuesto por Peyrone (2018), quien sostiene que la indemnización requiere como elementos esenciales la existencia de un daño, una relación de causalidad y un factor de atribución, ya sea dolo o culpa. La jurisprudencia comparada también ha aportado criterios relevantes al enfatizar la responsabilidad del empleador, la gravedad del acto, la condición de la víctima y la dimensión del daño moral como factores clave en la determinación del resarcimiento.

Asimismo, los resultados guardan relación con los planteamientos de Arias (2023) y Romero (2019), quienes destacan la reparación civil como un mecanismo para indemnizar los daños emocionales, físicos y psicológicos que afectan la dignidad del trabajador. En esta línea, Torres (2022) argumenta en su tesis que la indemnización por actos de hostilidad no subsanables debe basarse en el daño producido en la esfera moral del trabajador, especialmente cuando se compromete su estabilidad emocional y bienestar personal, justificando así la compensación correspondiente.

En atención al segundo objetivo específico, se realizó un análisis comparado de las disposiciones legales vigentes en España, Colombia y México, orientado a identificar los mecanismos jurídicos que reconocen el carácter indemnizatorio de los actos de hostilización laboral negativa. Este análisis se contrastó con el marco legal peruano vigente, con el propósito de establecer similitudes, diferencias y vacíos normativos.

En Perú, el tratamiento legal de los actos de hostilidad laboral se encuentra regulado principalmente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en su artículo 30, que señala diversas formas de hostilidad como causales de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador. Entre ellas, se incluyen conductas como la reducción arbitraria de la remuneración, la imposición de sanciones injustificadas o la denegación de derechos

laborales. Además, la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, también contempla el hostigamiento en el ámbito laboral desde un enfoque específico.

Sin embargo, la legislación peruana no establece de forma clara ni detallada un marco indemnizatorio frente a los actos de hostilidad laboral, especialmente cuando estos no derivan en un despido o no configuran hostigamiento sexual. Aunque es posible acudir a la vía judicial para reclamar una reparación por daño moral o psicológico, no existe una norma específica que contemple esta indemnización como parte del procedimiento laboral ordinario, lo cual constituye un vacío normativo importante.

Esta diferencia es significativa al comparar con países como España y Colombia, donde el carácter indemnizatorio se encuentra claramente desarrollado y reconocido en la legislación penal, civil y laboral. En Perú, en cambio, los actos de hostilidad se conciben principalmente como causas para la terminación del contrato, pero no se articulan mecanismos específicos de reparación por el daño ocasionado al trabajador, salvo que este se canalice por la vía del despido arbitrario o una demanda por daños y perjuicios en sede civil.

En conclusión, mientras que España, Colombia y México han desarrollado marcos legales que reconocen y sancionan los actos de hostilidad laboral con la posibilidad de reparación civil, en Perú el tratamiento normativo es todavía limitado y fragmentario. La legislación peruana no contempla expresamente una indemnización por daño moral derivado de actos hostiles salvo que estos deriven en un despido arbitrario u otra figura contractual. Esta situación evidencia la necesidad urgente de reformar la normativa nacional para incorporar mecanismos claros y eficaces de indemnización que reconozcan el impacto integral que estos actos tienen sobre la salud y dignidad del trabajador.

3.3. Quantum de la tutela indemnizatoria sobre actos de hostilización laboral negativa

Respecto al tercer objetivo específico, que consiste en “Determinar el quantum de la tutela indemnizatoria sobre actos de hostilización laboral negativa”, se consideró pertinente examinar y comparar cómo se determina la indemnización por los daños causados a la víctima en países como Colombia, México y el Perú.

En el caso de Colombia, se aplica la Ley 1010 de 2006, orientada a prevenir, sancionar y corregir el acoso laboral dentro del ámbito de las relaciones de trabajo, así como el Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 10 de la Ley 1010 establece sanciones específicas, incluyendo multas de entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales a quien incurra en conductas de acoso laboral, ya sea un trabajador o el empleador. Asimismo, se sanciona al empleador que no actúe frente a

estos hechos, obligándolo a asumir el 50% de los costos derivados de los daños a la salud del trabajador, incluyendo enfermedades y otras consecuencias.

Por su parte, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo regula las indemnizaciones laborales en casos de incumplimiento contractual, estipulando la reparación de los perjuicios a través del reconocimiento de daño emergente y lucro cesante.

En México, la Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 994 la aplicación de sanciones al empleador que tolere o incurra en conductas discriminatorias, de acoso u hostigamiento, imponiendo multas que van de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

A su vez, el Código Civil Federal en el artículo 1910 establece que toda persona que cause daño de manera ilícita o contraria a las buenas costumbres está obligada a repararlo. El artículo 1915 especifica que dicha reparación debe considerar el cuádruplo del salario mínimo diario más alto, los días de incapacidad de la víctima y los perjuicios materiales (daño emergente y lucro cesante).

En el caso del ordenamiento jurídico peruano, la figura de la reparación civil se encuentra regulada en el Código Penal (artículos 92 y 93), y en el Código Civil (artículos 1321 y 1322), reconociendo la indemnización por daño moral, daño emergente y lucro cesante. El monto de la reparación debe ser evaluado considerando los perjuicios sufridos por la víctima.

En conclusión, con relación al tercer objetivo, se observa que la reparación por actos de hostilidad laboral se basa en factores como el salario mínimo mensual, el tiempo de servicio, el grado de daño, los días de incapacidad, y las consecuencias físicas o psicológicas que se generen. En algunos casos, como en Colombia, también se impone al empleador la responsabilidad parcial sobre los gastos en salud derivados del acoso.

Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Ayvar (2021), quien sostiene que la indemnización constituye un derecho pecuniario del trabajador afectado, derivado de una vulneración a sus derechos fundamentales dentro de la relación laboral. La reparación es una forma de compensar el agravio causado por un acto hostil.

Asimismo, las implicancias de este análisis guardan relación con lo indicado por Sullca (2020) y Quiroz (2018), quienes advierten que los actos de hostilidad reflejan un abuso de poder por parte del empleador, lo que justifica una indemnización al trabajador por los daños sufridos.

Este tercer objetivo también está alineado con lo planteado por Tapia (2021), quien en su investigación sobre el “quantum indemnizatorio en el daño moral” advierte que en el Perú las decisiones judiciales frecuentemente adolecen de criterios uniformes u objetivos para determinar el monto indemnizatorio, revelando un grado de discrecionalidad judicial.

Los sistemas jurídicos analizados evidencian un enfoque compartido: reconocer el derecho a la indemnización del trabajador afectado por actos de hostilidad, aunque con diferencias en los criterios para su cuantificación.

Colombia y México muestran una estructura más normativa y cuantificable, usando el salario mínimo como base de cálculo. También consideran aspectos adicionales como los días de incapacidad y los gastos en salud.

En Perú, pese a que existe base normativa para la reparación civil, la falta de criterios específicos genera una gran variabilidad en las decisiones judiciales, lo que podría derivar en inseguridad jurídica y desprotección de derechos si no se justifica adecuadamente el monto indemnizatorio.

Se evidencia una responsabilidad objetiva y/o subjetiva del empleador en todos los marcos normativos. En Colombia, incluso se sanciona la omisión o permisividad del empleador frente al acoso.

Los elementos comunes para calcular la indemnización son: la gravedad del daño, el salario del trabajador, los días de incapacidad, y la afectación psicológica y emocional.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Ayvar (2021), al considerar que la indemnización es un derecho de la víctima frente a actos que transgreden su dignidad. Asimismo, se reafirman los aportes de Tapia (2021), quien critica la falta de objetividad en la jurisprudencia peruana, lo que resalta la necesidad de lineamientos más claros para evitar arbitrariedad.

3.3.1. Criterios jurisprudenciales aplicables para la fijación de la indemnización por daño al trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa

Con el propósito de alcanzar el objetivo general: “Determinar los criterios jurisprudenciales aplicables para la fijación de la indemnización por daño al trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa”, se llevó a cabo un análisis integral de los tres objetivos específicos planteados. Este estudio permitió identificar y comprender el aporte de la investigación, particularmente al examinar el marco normativo comparado sobre la conceptualización de los actos de hostilidad, conocidos también como acoso u hostigamiento laboral. Estas conductas comprenden acciones violentas, físicas o psicológicas, que atentan contra la dignidad, los derechos fundamentales y los intereses esenciales del trabajador, alterando así las condiciones del vínculo laboral establecido.

Con la finalidad de determinar criterios que identifiquen los actos de hostigamiento laboral negativo hacia el trabajador, se ha logrado rescatar pensamientos como del autor Leymann, H.

(1990), quien sostiene que se genera un acto hostil negativo al trabajador, cuando las actitudes por parte del empleador son de manera reiterativa sistemáticamente, es decir que el comportamiento no es un hecho aislado ni accidental; se repite a lo largo del tiempo con un patrón claro, aunque no necesariamente violento o grosero, como por ejemplo, sistemáticamente no se le asignan tareas o se le excluye de reuniones.

El siguiente criterio se basa en el pensamiento de Hirigoyen, M.F. (1998), quien señala que el aislamiento o exclusión deliberada, se produce cuando se le niega al trabajador la participación en actividades laborales normales, como reuniones, conversaciones o decisiones. Esto debilita su integración, su autoestima y su rol profesional, como por ejemplo, cuando no se le informa sobre reuniones clave o se le ignora al pedir la palabra.

El tercer criterio se basa en el autor Piñuel, I. (2001), para lo cual se considera la desvalorización o falta de tareas asignadas, en este criterio no se le asigna carga laboral sin justificación, o se le dan tareas absurdas o degradantes. Esto genera un deterioro en su sentido de utilidad y dignidad profesional, por ejemplo, dejar al trabajador sin funciones reales durante semanas.

El último criterio es la desproporción en el trato comparado con otros trabajadores, se constata que solo ese trabajador es excluido, ignorado o tratado de forma hostil o distante. Puede ser interpretado como discriminación o trato desigual, por ejemplo, a todos se les consulta para una.

Estas conductas, aunque pasivas o sutiles, generan una forma de violencia psicológica encubierta, que atenta contra la dignidad, estabilidad emocional y desarrollo profesional del trabajador, configurando daño moral indemnizable en muchos sistemas jurídicos, acreditando dicho daño mediante testimonios de compañeros, correos que muestran exclusión o indiferencia, informes médicos o psicológicos y/o registros de ausencia de tareas o de reuniones no informadas.

En relación con la determinación de la indemnización, se observa que en países como Colombia y México existe una base económica razonable fundamentada en la relación laboral, calculada en función del salario mínimo diario, multiplicado por los días en que ocurrieron los actos hostiles y la gravedad del daño sufrido —ya sea físico, moral o psicológico. En el caso del Perú, diversos especialistas en Derecho consideran igualmente pertinente adoptar estos parámetros como referencia para establecer un monto aproximado que garantice la protección efectiva de los derechos del trabajador.

Así, la responsabilidad por el pago de una indemnización recae en el empleador, ya sea por haber permitido los actos hostiles o por no haber actuado ante ellos. También se debe tomar en cuenta el dolo, la intensidad del daño causado, y el impacto emocional, psicológico y físico.

Aunque cada caso debe analizarse individualmente, resulta necesario precisar que el monto se determinará discrecionalmente por el juez, según criterios como:

1. Gravedad del hostigamiento: La indemnización debe ser proporcional a la gravedad del daño, teniendo en cuenta los daños emocionales y psicológicos, en ese sentido, cuanto más grave sea el impacto emocional y psicológico, mayor debe ser la indemnización.
2. Duración del acoso: La indemnización correspondiente debe ser proporcionalmente mayor cuando el acoso laboral se ha extendido en el tiempo. La persistencia de conductas hostiles revela un patrón de conducta reiterado y deliberado por parte del agresor, lo cual agrava significativamente el sufrimiento de la víctima. En este sentido, la prolongación del daño ocasionado incide de manera más profunda en la salud mental y el bienestar integral de la persona afectada, razón por la cual la compensación debe adecuarse a la duración y gravedad del hostigamiento sufrido.
3. Consecuencias psicológicas o físicas: La indemnización deberá ser considerablemente mayor cuando el acoso laboral haya generado consecuencias severas en la salud mental de la víctima, tales como cuadros de depresión, trastornos de ansiedad o estrés postraumático. Estos padecimientos, por su complejidad clínica, requieren tratamientos prolongados y, en ciertos casos, no permiten una recuperación total. En virtud de la gravedad y persistencia del daño psicológico, resulta justificada la fijación de una indemnización más elevada, en proporción al sufrimiento experimentado y a las secuelas psicoemocionales sufridas por la persona afectada.
4. Poder económico del empleador: La indemnización también debe contemplar la merma económica que la víctima haya experimentado como consecuencia directa del hostigamiento laboral. Es frecuente que, ante un entorno hostil persistente, la persona afectada se vea obligada a renunciar a su empleo, lo que genera un impacto negativo no solo en sus ingresos personales, sino también en la estabilidad financiera de su núcleo familiar. Por tanto, este perjuicio económico debe ser debidamente valorado e incorporado al cálculo integral de la compensación correspondiente.

En relación a ello se propone como criterios de manera general para la determinación del quantum indemnizatorio el salario mínimo mensual, los días de incapacidad, la duración de los actos de hostilidad, el tiempo de servicio del trabajador, así como los conceptos de daño

emergente, lucro cesante, y la cobertura del 50 % de los gastos relacionados con la salud del trabajador.

Esta conclusión se pudo lograr en base a lo desarrollado por Arias, quien propone criterios para la determinación del quantum indemnizatorio y desarrolló como fórmula de cuantificación que la indemnización por daño moral se ubique dentro de un rango delimitado por el salario mensual del trabajador como mínimo y su salario anual como máximo.

Todo ello contribuiría a proteger adecuadamente los derechos fundamentales del trabajador como persona, reafirmando su condición de sujeto de derechos constitucionales. En consecuencia, implementar estos criterios permitiría avanzar hacia un entorno laboral más justo, armonioso y saludable.

Conclusiones

Se ha identificado, en base al estudio de jurisprudencia relevante como la Resolución N° 825-2023-SUNAFIL/TFL y el expediente 03548-2019-0-1706-JR-LA-01 que los actos de hostigamiento laboral negativo se configuran tanto por omisión de funciones como por la imposición arbitraria de responsabilidades ajenas al puesto laboral, es decir que, la hostilidad laboral no solo se presenta de manera directa o agresiva, sino también a través de prácticas silenciosas como la inactividad injustificada o la aplicación abusiva del *ius variandi*. Estas acciones transgreden derechos fundamentales del trabajador, como el derecho al trabajo, la ocupación efectiva y, sobre todo, la dignidad humana, fundamento esencial del vínculo laboral. En general, los países como España, Colombia y México han establecido marcos legales más completos y específicos para proteger los derechos de los trabajadores frente a situaciones de acoso o hostigamiento laboral. En España, por ejemplo, contempla la indemnización por daños físicos, psicológicos y morales derivados de acoso laboral, mientras que Colombia y México también proporcionan mecanismos claros de reparación económica por los daños sufridos. En contraste, la legislación peruana presenta vacíos normativos significativos.

Si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) reconoce ciertas formas de hostilidad laboral como causales de despido, no se establece un marco indemnizatorio claro que aborde la reparación integral del daño sufrido por el trabajador en términos emocionales o psicológicos.

En relación con el quantum indemnizatorio por actos de hostilización laboral negativa, se observa que cada país tiene mecanismos legales para determinar la reparación del daño, aunque con diferencias significativas en cuanto a su alcance y concreción. A nivel general, los tres

sistemas coinciden en que la indemnización debe compensar el daño emergente (daños materiales) y el lucro cesante (pérdidas económicas), y consideran la gravedad del daño, el salario del trabajador, los días de incapacidad, y las consecuencias emocionales o psicológicas derivadas de los actos de hostilidad. Sin embargo, la falta de claridad en la legislación y la jurisprudencia en Perú resalta la necesidad de reformar la normativa para evitar arbitrariedades y proporcionar certeza a los trabajadores y empleadores sobre los criterios aplicables.

Recomendaciones

Para futuras investigaciones o acciones normativas, sería conveniente impulsar lineamientos más precisos en torno a los límites del poder directivo del empleador, promoviendo un equilibrio entre las necesidades empresariales y los derechos del trabajador, especialmente en contextos donde la carga de prueba de los actos de hostilidad recaerá sobre este último. Además, se sugiere reforzar los mecanismos de tutela efectiva desde SUNAFIL y el Poder Judicial para asegurar una protección oportuna e integral ante estas situaciones.

En vista de los hallazgos del análisis comparado y las limitaciones en la legislación peruana, se recomienda de manera urgente la reforma de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) para incluir disposiciones específicas sobre la indemnización por actos de hostilización laboral negativa. Esta reforma debería contemplar: Un marco indemnizatorio claro, Definición de conductas hostiles, Mecanismos de reparación y Protección de la dignidad y salud del trabajador.

Se recomienda que el marco normativo peruano con relación al quantum indemnizatorio por actos de hostilización laboral negativa sea reformado para establecer criterios más claros y objetivos que garanticen una compensación justa y adecuada para las víctimas de estos actos. Las siguientes acciones podrían fortalecer la legislación laboral en este ámbito: Establecimiento de criterios uniformes, Incluir el daño emocional y psicológico en la determinación de la indemnización, Responsabilidad objetiva del empleador, Mecanismos de evaluación claros, Desarrollar un sistema de compensación progresiva y Promover la capacitación y sensibilización. Implementando estas reformas, el sistema peruano podría alinearse con las mejores prácticas internacionales, garantizando una mayor protección jurídica para los trabajadores frente a actos de hostilidad laboral negativa y mejorando la justicia indemnizatoria en el país.

Cronograma

ACTIVIDAD	INICIO ETAPA PROYECTO SEMESTRE 2024-II						INICIO ETAPA EJECUCIÓN SEMESTRE 2024-II			
	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	OCT	NOV	DIC	MAR
Elaboración de proyecto, revisión de bibliografía										
Descripción del problema										
Elaboración de marco teórico										
Elaboración de metodología										
Gestión y presentación del proyecto de sustentación										
Ejecución del proyecto										

Análisis e interpretación de los datos.										
Elaboración del informe										
Sustentación de informe										

Presupuesto

Concepto de Costo	Cantidad	Costo Unitario (en PEN)	Costo Total (en PEN)
Materiales de Investigación			
Papelería (papel, bolígrafos, etc.)	10 paquetes	20 PEN por paquete	200 PEN
Equipo de oficina (computadora, impresora, etc.)	1	3,000 PEN	3,000 PEN
Material de archivo (carpetas, organizadores, etc.)	5	15 PEN por unidad	75 PEN
Recopilación de Datos			
Transporte para visitas a archivos o entrevistas	20 viajes	50 PEN por viaje	1,000 PEN
Fotocopias y escaneos	500 páginas	0.30 PEN por página	150 PEN
Gastos de Viaje			
Transporte (combustible, taxis)	2 viajes	800 PEN por viaje	1,600 PEN
Alojamiento	10 noches	150 PEN por noche	1,500 PEN
Alimentación	30 días	50 PEN por día	1,500 PEN
Honorarios Profesionales			
Consultoría o asesoramiento legal	5 horas	200 PEN por hora	1,000 PEN

Otros Gastos			
Trámite para sustentación	1 tramite	500 PEN por tramite	500 PEN
Sustentación de tesis	1 tramite	2,000 PEN por tramite	2,000 PEN
Costo Total de la Investigación			12,525 PEN

Colaborador

- **Asesor de tesis:** Igor Eduardo Zapata Velez

Referencias

- Alarcón y otros. (2015). *Manual de Reclamos y Procedimientos laborales*. Gaceta Jurídica. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/96B367599C6DF75F052583E800729F91/\\$FILE/348.8-M4.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/96B367599C6DF75F052583E800729F91/$FILE/348.8-M4.PDF)
- Arévalo, J. (2024). *La prueba en el proceso laboral*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1(1), 23–45. <https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2663-91302024000100023>
- Arias, A. (2023). *La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos*. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-283
- Ayvar, C. (2021). *La jurisprudencia en la determinación del quantum indemnizatorio por despidos incausados y fraudulentos*. <https://csjarequipa.pj.gob.pe/main/wp-content/uploads/2021/05/04.-La-Jurisprudencia-en-la-determinacion-del-Quantum-indemnizatorio-por-despidos-incausados-y-fraudulentos.pdf>
- Carbajal y Paredes. (2022) *Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la luz Tacna, año 2020-2021*. Universidad José Carlos Mariátegui. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1823/Sandro-Angelica_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cisneros, C. (2018) *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1180/1/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf
- Cárdenas, C. (2017). *Los casos de acoso laboral más comunes en el Perú, según EY*. Gestión.pe. https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/conozca-son-casos-acoso-laboral-comunes-ey-133060-noticia/?ref=gesr#google_vignette
- García, S. (2015). *La desnaturalización del contrato de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%C3%ADa_BSM.pdf?sequence=1

- Hirigoyen, M.-F. (2003). *Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas*. Norte de Salud Mental, 5(18), 39–47. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4830119.pdf>
- Leymann, H. (1990). *Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo* (Trad. S. Navarrete Vázquez). *Violence and Victims*, 5(2), 119–126. Recuperado de [https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)
- Lousada Arochena, J. F. (s.f.). *La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). <https://www.ccoo.es/5ca3e826c96c3b2dd1c36c52bd79c94c000001.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2023, 26 de febrero). *MTPE: plataforma de registro de casos de hostigamiento sexual laboral recibió más de 1000 casos en el 2022*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/717870-mtpe-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-recibio-mas-de-1000-casos-en-el-2022>
- Peyrone, F. (2018). *Apuntes sobre mobbing laboral: responsabilidad civil del empleador*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-216-228.pdf>
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=VOAowGU4CfEC&oi=fnd&pg=PA29&dq=Pi%C3%B1uel,+I.+\(2001\).+Mobbing.&ots=pok79zGOYU&sig=axccv_SsLKQRmSqk91805V0Rc8g#v=onepage&q=Pi%C3%B1uel%20I.%20\(2001\).%20Mobbing.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=VOAowGU4CfEC&oi=fnd&pg=PA29&dq=Pi%C3%B1uel,+I.+(2001).+Mobbing.&ots=pok79zGOYU&sig=axccv_SsLKQRmSqk91805V0Rc8g#v=onepage&q=Pi%C3%B1uel%20I.%20(2001).%20Mobbing.&f=false)
- Priori Posada, G., & Pérez-Prieto de las Casas, R. (2012). *La carga de la prueba en el proceso laboral*. IUS ET VERITAS, (45), 334–345. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12007-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47777-1-10-20150426.pdf>
- Quiroz, M. (2018). *Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash*. Universidad San Pedro. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10388/Tesis_60005.pdf?s equence=1&isAllowed=y

- Ramírez Loayza, W. D. (2022). *Modulación de las cargas probatorias en materia laboral* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio UASB. <http://hdl.handle.net/10644/9096>
- Ramos, Y. (2020). *Cambio de ocupación laboral del trabajador y su incidencia en el derecho a la estabilidad laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4116/1/T-ULVR-3428.pdf>
- Reátegui, N. (2018). *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín – Tarapoto, periodo 2013-2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30814/Reategui_In.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso huatuco*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, J. (2019). “Criterio para la cuantificación del daño moral en las casaciones civiles”. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6428/1/IV_FDE_312_TE_Romero_Gamarra_2019.pdf
- Salazar, O. (2017). *La desnaturalización de los contratos modales en las empresas del estado por fraude en la contratación: caso epsel s.a. Lambayeque 2000-2012*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7453/BC-1210%20SALAZAR%20PACHECO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saldaña H. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCTORAL_HUMBERTO%20JOS%C3%89%20SALDA%C3%91A%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sentencia N° 00710-2020-0-1801-JR-LA-11 (Lima). (22 de abril de 2022). Séptima Sala Laboral Permanente de Lima. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/Exp.-00710-2020-0-LPDerecho_.pdf

Sentencia N° 01921-2019-0-1801-JR-LA-09 (Lima). (09 de febrero de 2021). Juzgado Especializado de Trabajo Permanente. <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/EXPunlocked.pdf>

Sentencia N° 03548-2019-0-1706-JR-LA-01 (Chiclayo). (10 de diciembre de 2020). Juzgado de Trabajo Transitorio Chiclayo. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Exp-03548-2019-cese-hostilidad-dano-moral-LP.pdf>

Sentencia N° 1281 – 2021 (Huancayo). (17 de diciembre de 2021). Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Expediente-01547-2021-02-JR-LA-LPDerecho.pdf>

Sentencia N° 25294-2018 (Lima Norte). (16 de septiembre de 2020). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9f6f4a8043d2389794d894c9d91bd6ff/25294-2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9f6f4a8043d2389794d894c9d91bd6ff>

Sullca, L. (2020). “*La Cuantificación Resarcitoria Equitativa y el Daño Extrapatrimonial en la Responsabilidad Civil, Lima, 2020*”. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70615/Sullca_LLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (25 de Agosto de 2020). SUNAFIL resolvió 484 órdenes de fiscalización este 2020 sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad>

Tapia, B. (2021). “*El quantum indemnizatorio en el daño moral y la prueba que lo sustenta en la jurisprudencia peruana*”. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/904e7db4-6028-4f01-8628-f3057e893c50/content>

- Torres, A. (2022) *Indemnización por daño moral frente a la comisión de actos de hostilidad no subsanables regulados en el artículo 30 incisos e, f y g de la ley de productividad y competitividad laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5422/8/TL_TorresValderaAime.pdf
- Toyama, V. &. (25 de julio de 2023). *Que es el hostigamiento laboral y cómo afrontarlo*. Obtenido de <https://www.vinateatoyama.com/que-es-elhostigamiento-laboral-y-comoafrentarlo/#:~:text=En%20términos%20amplios%2C%20el%20hostigamiento,sus%20representantes%20u%20otros%20trabajadores>.
- Toyama (2021) *Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta* <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-785-804.pdf>
- Velarde, G y Falcon, w. (2024). *Hostigamiento laboral y la productividad y competitividad laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui].
[https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2419/Giovanna-Wilber tesis titulo 2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2419/Giovanna-Wilber%20tesis%20titulo%202024.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vélez, A. (2019). *Hacia la inclusión de la indemnización por daño moral en las pretensiones sobrevenidas de los actos de hostilidad laboral*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-389-414.pdf>

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :	Ordenamiento Jurídico Nacional		
TEMA:	El derecho a la indemnización por actos de hostigamiento laboral negativa		
PROBLEMA:	Analizar los criterios jurisprudenciales de la cuantificación de la indemnización por daño producidos por actos de hostigamientos laboral negativa.		
TESISTA:	Leydy Anabel Regalado Cachay	ASESOR:	Igor Eduardo Zapata Velez
VARIABLES (CATEGORÍAS CONCEPTUALES)	OBJETIVOS:		
	GENERAL:		
1. Criterios jurisprudenciales sobre quantum indemnizatorio.	Determinar los criterios jurisprudenciales aplicables para la fijación de la indemnización por daño al trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa.		
	ESPECÍFICOS:		
2. Actos de hostilización laboral negativa.			
3. Tutela indemnizatoria	Analizar la naturaleza jurídica y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los actos de hostilización laboral negativa que conlleva a la indemnización.	Evaluar las disposiciones legales y mecanismos existentes en otros países sobre el carácter indemnizatorio a favor del trabajador devenido de actos de hostilización laboral negativa.	Determinar el <i>quantum</i> de la tutela indemnizatoria sobre actos de hostilización laboral negativa
HIPÓTESIS	Si la ausencia de criterios uniformes sobre la cuantificación del daño moral en la jurisprudencia laboral genera una amplia discrecionalidad judicial, lo que dificulta la predictibilidad de las sentencias, entonces se propone realizar un estudio comparativo de las sentencias judiciales en casos de hostigamiento laboral en el Perú, identificando los factores que influyen en la determinación de la indemnización por daño moral y proponiendo criterios objetivos y equitativos para su cuantificación.		
APORTE	Con la presente investigación se busca desarrollar lineamientos que permitan establecer un criterio unificado para la determinación del <i>quantum</i> indemnizatorio por daño moral producido por actos de hostilización laboral negativa, para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y promover un ambiente laboral saludable.		