

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN DERECHO MENCION EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y
PROCESAL CONSTITUCIONAL**



**MEDIDAS DE CARÁCTER JURÍDICO PARA EVITAR QUE EL *MOBBING LABORAL*
AFECTE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ**

TESIS PRESENTADA POR:

BACHILLER GONZALO JOSUE QUISPE VERA

**PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN DERECHO MENCION DERECHO
CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL**

ASESOR:

ISAAC ENRIQUE CASTRO CUBA BARINEZA PhD.

CUSCO – PERU

2022

DEDICATORIA

*A DIOS POR GUIAR MIS PASOS, A LA SANTISIMA VIRGEN
DE NATIVIDAD, POR PROTEGER MI CAMINO
AL SEÑOR JESUCRISTO EJEMPLO DE VIDA, A MI MADRE
QUE ILUMINA MI VIDA, A GREGORIO MI PADRE POR
LA ENSEÑANZA, EL EJEMPLO, SACRIFICIO Y CONSTANCIA.
A PETRONILA, ANTONIA POR CUIDARME
EN TODOS LOS MOMENTOS DE MI VIDA
A MIS HERMANOS VLADIMIR Y GREGORY*

AGRADECIMIENTO

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN
ANTONIO ABAD DEL CUSCO, POR TODA LA
FORMACION PROFESIONAL Y ETICA, A CADA UNO
DE LOS CATEDRATICOS DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DE DERECHO POR LA LABOR EDUCATIVA AL SERVICIO
DEL ALUMNO.*

*AL DR. ISACC ENRIQUE CASTRO CUBA BARINEZA PhD.
MI ASESOR DE TESIS POR SU VALIOSA GUIA
Y ASESORAMIENTO EN EL DESARROLLO
DE LA ELABORACION DE ESTA TESIS*

RESUMEN

El presente estudio de investigación nace de la preocupación de saber si existe una adecuada protección al trabajador ante el *Mobbing* Laboral o Acoso moral y la efectiva protección que da la Constitución Política en su triple dimensión de la Dignidad Humana, Derecho al Honor, a la Igualdad y a la No Discriminación. Como profesionales del Derecho no podemos mirar de soslayo una realidad problemática que atañe al ámbito jurídico. En nuestro medio EL *Mobbing* Laboral o Acoso Moral se ha convertido de un tiempo atrás en un principal problema en nuestra sociedad lo que ha generado la vulneración de algunos derechos fundamentales reconocidos, y constitucionalizado. El *Mobbing* Laboral trae consigo frecuentemente la vulneración de la Protección de los Derechos Humanos el cual son derechos fundamentales de todos los trabajadores. El presente trabajo busca de manera exploratoria esclarecer de forma objetiva y racional si efectivamente existe una vulneración de los derechos fundamentales de cada trabajador estipulados en la constitución con el *Mobbing* Laboral, que permita a nuestras autoridades que corresponda una toma de decisiones en la búsqueda de soluciones concretas y efectivas al problema, El capítulo I de la investigación señala, como lo requiere el esquema oficial de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, los aspectos metodológicos, precisando el problema, los objetivos y la justificación. En el capítulo II se desarrollan el Marco Conceptual empezando por las Bases Teóricas respecto al tema, abordando el surgimiento de los Derechos Fundamentales, el origen de los Derechos Humanos y el Derecho Laboral, en un ámbito internacional, nuestro ordenamiento jurídico en materia Laboral, para luego sentar las bases teóricas que se conforman de acuerdo a nuestro estudio, es decir el *Mobbing*. Seguidamente en el capítulo III presentamos la Hipótesis y Variables, De manera argumentativa elaboramos la justificación y verificación de la hipótesis. En el Capítulo IV se aborda la Metodología de la presente tesis, correspondiendo tal trabajo a un estudio de base cualitativa en un enfoque dogmático jurídico de carácter propositivo. Finalmente se da cuenta de los Resultados arribados en la presente investigación. Las conclusiones finales expresan los resultados a los que arribamos en nuestro estudio.

PALABRAS CLAVE: *Mobbing* Laboral, Protección del Bienestar y Estabilidad Laboral.

ABSTRACT

This research study arises from the concern of knowing if there is adequate protection for the worker against Labor Mobbing or Moral Harassment and the effective protection given by the Political Constitution in its triple dimension of Human Dignity, Right to Honor, Equality and to Non-Discrimination. As legal professionals we cannot look sideways at a problematic reality that concerns the legal field. In our environment, Labor Mobbing or Moral Harassment has become a major problem in our society for some time, which has generated the violation of some recognized and constitutionalized fundamental rights. Labor Mobbing frequently brings with it the violation of the Protection of Human Rights which are fundamental rights of all workers. This work exploratively seeks to clarify objectively and rationally whether there is indeed a violation of the fundamental rights of each worker stipulated in the Constitution with the Labor Mobbing, which allows our authorities to make a decision-making process in search of solutions. Concrete and effective to the problem, Chapter I of the investigation indicates, as required by the official scheme of the Graduate School of the National University San Antonio Abad of Cusco, the methodological aspects, specifying the problem, the objectives and the justification. In Chapter II, the Conceptual Framework is developed starting with the Theoretical Bases on the subject, addressing the emergence of Fundamental Rights, the origin of Human Rights and Labor Law, in an international sphere, our legal system in Labor matters, to then lay the theoretical foundations that are made according to our study, that is, Mobbing. Then in Chapter III we present the Hypothesis and Variables. In an argumentative way we elaborate the justification and verification of the hypothesis. In Chapter IV the Methodology of the present thesis is approached, such work corresponding to a qualitative study based on a dogmatic legal approach of a proactive nature. Finally he realizes the Results arrived at in the present investigation. The final conclusions express the results that we arrived at in our study.

KEY WORDS: Labor Mobbing, Protection of Well-being and Labor Stability.

INDICE GENERAL

-DEDICATORIA	
-AGRADECIMIENTO	
-RESUMEN	
-ABSTRACT	
-INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I	12
1. EL PROBLEMA	12
1.1 Situación problemática	12
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Justificación de la investigación	16
1.4 Objetivos de la investigación	18
1.4.1 Objetivo general	18
1.4.2 Objetivos específicos	18
CAPITULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Bases teóricas	20
2.1.1 Los Derechos Fundamentales	20
2.1.1.1 Definición de Derechos Fundamentales	20
2.1.1.2 Evolución de los Derechos Fundamentales	24
2.1.1.3 Derechos Fundamentales en el Orden Constitucional	33
2.1.1.4 Teoría de los Derechos Fundamentales	37
2.1.1.5 Los derechos Fundamentales según la clasificación, características y como garantías en la Constitución	41
2.1.1.6 Derechos de Dignidad y la Igualdad	43
3.1.1.4 Derecho al Honor	49

2.1.1.10	El Tribunal Constitucional Peruano en relación a los Derechos Fundamentales.....	51
2.1.2	El <i>Mobbing</i> laboral.....	53
2.1.2.1	Definición del <i>Mobbing</i> laboral.....	53
2.1.2.10	Origen del <i>Mobbing</i> laboral.....	56
2.1.2.11	Características del <i>Mobbing</i> laboral.....	58
2.1.2.12	Tipos de <i>Mobbing</i> laboral.....	60
2.1.2.13	Perfil del acosador y del acosado.....	64
2.1.2.14	Causas del <i>Mobbing</i> Laboral.....	67
2.1.2.15	Fases del <i>Mobbing</i> laboral.....	71
2.1.2.16	Consecuencias del <i>Mobbing</i> Laboral.....	76
2.1.2.16.1	Para el trabajador afectado.....	76
2.1.2.8.2	Para la Organización del Trabajo.....	78
2.1.2.8.3	Para el núcleo familiar y social.....	79
2.1.2.8.4	Para la comunidad.....	79
2.1.2.17	<i>Mobbing</i> laboral en la legislación internacional.....	80
2.1.2.18	<i>Mobbing</i> laboral en la legislación de américa latina.....	93
2.1.2.11	<i>Mobbing</i> Laboral en el Perú.....	102
2.1.2.12	El <i>Mobbing</i> Laboral en el Marco Jurídico Peruano del Tribunal Constitucional.....	108
2.1.3	El derecho al trabajo.....	112
2.1.3.10	Definición del derecho al trabajo.....	112
2.1.3.11	Derecho laboral peruano.....	115
2.1.3.12	El derecho del trabajo en el momento actual.....	133
2.2	Marco conceptual (definición de términos).....	134
2.3	Antecedentes de la investigación.....	139
2.3.1	Tesis internacionales.....	139
2.3.2	Tesis nacionales.....	142

CAPITULO III.....	144
3 HIPOTESIS Y CATEGORIAS	144
3.1 Hipótesis de trabajo	144
3.2 Categorías de estudio	144
CAPITULO IV	146
4. METODOLOGIA	146
4.1 Ámbito de estudio.....	146
4.2 Tipo y diseño de investigación	146
4.3 Unidad de análisis temático	147
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	147
4.5 Procedimiento de análisis de datos	148
CAPÍTULO V.....	149
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	149
5.1 Naturaleza Jurídica del <i>Mobbing</i> laboral.....	149
5.2 Formas en que se ejerce el <i>Mobbing</i> laboral contra un trabajador	153
5.3 Derechos fundamentales del trabajador que son afectados por el <i>Mobbing</i> laboral	155
5.3 Tratamiento que se da al <i>Mobbing</i> laboral en el derecho comparado	157
5.3.1 En la Legislación europea.....	158
5.3.2 En la Legislación en americana	160
5.4 Tratamiento que se da al <i>Mobbing</i> laboral en la jurisprudencia .. ¡Error! Marcador	
no definido.	
5.4.1 Jurisprudencia en España	¡Error! Marcador no definido.
5.4.2 Jurisprudencia en Argentina	¡Error! Marcador no definido.
5.5 Fórmula Legal para regular normativamente el <i>Mobbing</i> laboral en el Perú y	
proteger los derechos fundamentales de los trabajadores	163
CONCLUSIONES.....	173
RECOMENDACIONES	176
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	177

ANEXOS 181

INTRODUCCION

En nuestra sociedad el Derecho Laboral es una rama del derecho fundamental, que abarca la regulación de la protección encaminada a los trabajadores, es aquella que regula esa relación particular entre patronos y trabajadores, aquellos que mantienen un vínculo laboral, pero es menester seguir investigando y actualizarnos a la par del desarrollo de la sociedad moderna, el avance de la tecnología y situaciones nuevas que se presenten, de la que se van desenrollando tendencias perniciosas en el proceso de estas actividades.

A lo largo del desarrollo de esta investigación, se ha determinado una situación que de un tiempo al nuestro está trayendo diversos problemas, tanto en el ámbito laboral, social, familiar.

El tema del Mobbing Laboral quizás sea un término nuevo, en nuestra actual coyuntura laboral, pero no es más que un problema álgido que viene de generaciones atrás solo que en aquellas circunstancias lo conocían como Acoso Laboral en la relación laboral.

El Mobbing Laboral o Acoso Laboral, según diversos autores y todo ellos con diferentes puntos de vista y análisis, coinciden con la acción reiterada, sistemática, repetida o persistente directa o indirecta de una persona o grupo de personas que tienen por objeto producir hostigamiento, maltrato, o vulneración de derechos del trabajador.

A su vez nuestra Constitución Política del Perú, en su Art 23º, indica la protección al trabajador haciendo referencia a la Dignidad Humana de la persona indicando que por ningunas circunstancias se puede renunciar, maltratar o vulnerar la Dignidad de cada Trabajador en ninguna de las circunstancias producto de las relaciones laborales.

El *Mobbing* Laboral, lesiona de manera directa la triple dimensión de la Dignidad Humana, configurando una vulneración de los derechos constitucionales, destacando la Constitución Política, indica que en ninguna relación laboral se puede menoscabar o denigrar la dignidad de la persona o limitar algún derecho constitucional

El *Mobbing* Laboral, se origina de diferentes formas y tipos, destacando los más principales como son el *Mobbing* Laboral Ascendente, el cual se configura cuando un subordinado por circunstancias extrañas lastima lesiona de manera reiterativa y sistemática la dignidad de su superior jerárquico, mientras que el *Mobbing* Laboral Descendente es uno de los más conocidos y en este aspecto se podría indicar que se encuentra en diversas partes del mundo regulado, el cual consiste en el maltrato sea físico o psicológico, considerando hostigamiento, de parte de un jefe a un subordinado. De igual forma e importancia uno de los más comunes

también se configura el Mobbing Laboral Horizontal cuando entre los mismos trabajadores de un rango similares empiezan a realizar una acción de hostigamiento a un compañero suyo.

Cuando hemos identificado las formas y tipos de *Mobbing* Laboral y comparando con la Jurisprudencia Internacional, se concluyó la vital importancia que debe de tener la efectiva regulación del Mobbing Laboral en nuestro Ordenamiento Jurídico, para si respetar los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Carta Magna de 1993.

Realzando los beneficios del cual derivarían pues, habría más productividad efectiva de los trabajadores hacia su centro de labor, de esa manera erradicar la vulneración de derechos del trabajador por parte de ningún miembro integrante de su puesto de Labor, ya sea Público o Privado.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

Por naturaleza el hombre necesita satisfacer determinadas necesidades para llevar una vida digna, y así como por necesidad económica.

Desde el inicio de la civilización, el trabajo fue una labor fundamental para el desarrollo de los hombres, es así que cada imperio estableció formas de trabajo desde el Imperio Romano donde el trabajo se ligaba mucho con la esclavitud y no

permitían la superación individual del trabajador, es así que llegamos al Imperio Inca, donde el trabajo fue la principal actividad del imperio es preciso fundamentar que se estableció las formas de trabajos como eran la *Minka*, *Ayni*, y *Mita*.

Hoy en día se desarrollan todo tipo de actividades la mayoría con fines lucrativos, dentro de las cuales podemos hacer mención a la prestación de servicios personales dentro de una determinada empresa ya sea privada o pública, es imprescindible que el lugar donde vaya a realizar su labor debe de presentar un carácter armonioso y equilibrado donde las relaciones entre trabajadores así como con el empleador sea la mejor posible para llegar a un fin único que es el desarrollo de la empresa en un ambiente cálido y próspero de trabajo.

Hoy en día dichas relaciones se ven afectadas por un sin fin de problemas, uno de los principales que se vienen dando en este siglo XXI tendríamos el hostigamiento y el acoso moral, que primigeniamente era utilizado por el propio empleador para de esta manera hacer que el propio trabajador renunciara, pero actualmente se ve que el empleador ya no es el único en realizar estos tipos de actos, sino que también los propios compañeros de trabajo están aplicando.

Los actos de hostilidad cometidos por el empleador se encuentran reguladas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR. Los Actos de

Hostigamiento Sexual también se encuentra regulados por nuestro ordenamiento jurídico en la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual LEY N°27942 Hecho por el que es necesario la regulación del *Mobbing* Laboral, ya que existe un vacío legal respecto del mismo, dejando al trabajador expuesto a este nuevo tipo de hostigamiento, tomando en cuenta que este implica una violencia psicológica generando en la víctima miedo o terror hacia su lugar de trabajo hasta que éste abandone su puesto de trabajo, pida su cambio o traslado a otro área.

Es preciso indicar que nuestra carta magna, en su Art N°23, indica que es prioridad del estado, el trabajo en sus diversas modalidades, así mismo indica que el Estado tiene que promover condiciones de progreso social y económico en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo. También indica que es fundamental que en la relación de trabajo no se desconozca o rebaje la dignidad del trabajo.

Por ello es que existe la necesidad de regular en nuestro ordenamiento jurídico el *Mobbing* Laboral para poder otorgar al trabajador un ambiente equilibrado y sobre todo armonioso para que pueda realizar sus actividades de la manera más adecuada y de esta forma no verse afectado por este tipo de acoso ya que el mismo no solo implica que el trabajador vaya a renunciar a su puesto de trabajo sino que va más allá ya que las consecuencias pueden permanecer durante toda su vida porque las mismas implican un degrado en el ámbito psíquico, físico y social.

1.2 Formulación del problema

Los problemas que asumimos en el presente estudio los formulamos de la siguiente manera:

1.2.1 Problema general

¿Qué medidas se pueden establecer para evitar que el *Mobbing* laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú?

1.2.2 Problemas específicos

1° ¿Cuál es la Naturaleza Jurídica del *Mobbing* laboral?

2° ¿En qué formas se ejerce el *Mobbing* laboral contra un trabajador?

3° ¿Qué derechos fundamentales del trabajador son afectados por el *Mobbing* laboral?

4° ¿Qué tratamiento se da al *Mobbing* laboral en el derecho comparado?

5° ¿Qué tratamiento se da al *Mobbing* laboral en la jurisprudencia?

6° ¿Cuál debiera ser la Fórmula Legal para regular normativamente el *Mobbing* laboral en el Perú y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores?

1.3 **Justificación de la investigación**

El presente estudio de investigación adquiere relevancia en el ámbito de la investigación científica sostenido en los siguientes argumentos:

A. Conveniencia

Es conveniente realizar esta investigación, ya que este problema es de importancia para el Estado debido a que éste tiene como uno de sus fines primordiales la protección al trabajador, y tal como lo indica el Artículo N° 23 de la Constitución Política del Perú.

El Estado tiene como atención prioritaria el trabajo en sus diversas modalidades y que ninguna relación laboral puede limitar algún derecho constitucional o vulnerar la dignidad del trabajador de tal modo que el mismo pueda buscar una adecuada solución al problema del *Mobbing* laboral en el Perú.

B. Relevancia social

Tiene relevancia de carácter social porque afecta a todo un grupo de personas, debido al gran daño que se causa tanto en el aspecto laboral como en el personal por parte de los trabajadores que se ponen de acuerdo para realizar este tipo de hostigamiento a una determinada persona, por ende todo ello desencadena en un grave problema social, bajo rendimiento de productividad del trabajador, que necesita ser atendido de manera urgente por el Estado.

C. Implicancias

Con la presente investigación se busca generar conciencia a las personas que realizan este tipo de práctica de hostigamiento para que de esta manera puedan darse cuenta de las implicancias negativas que genera el *Mobbing* laboral, por ello existirá implicaciones prácticas que nos ayudara a poder resolver el problema.

D. Valor teórico

Ya que con la presente investigación no sólo se estará generando mayor conocimiento sobre el tema sino que la misma busca a través de la aplicación de conceptos básicos como trabajador, derecho al trabajo entre otros y sobre todo de la teoría, poder establecer o encontrar explicaciones de carácter interno y externo que expliquen el *Mobbing* Laboral en el Perú.

E. Utilidad metodológica

Considero que a través del desarrollo de dicha investigación podrá servir para otras investigaciones que se esbocen en un futuro, que las conclusiones de este trabajo puedan servir de base a otras investigaciones y estudios jurídicos.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Establecer medidas de carácter jurídico para evitar que el *Mobbing* laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú.

1.4.2 Objetivos específicos

1° Conocer la Naturaleza Jurídica del *Mobbing* laboral.

2° Identificar las formas en que se ejerce el *Mobbing* laboral contra un trabajador.

3° Identificar los derechos fundamentales del trabajador que son afectados por el *Mobbing* laboral.

4° Precisar el tratamiento que se da al *Mobbing* laboral en el derecho comparado.

5° Conocer el tratamiento que se da al *Mobbing* laboral en la jurisprudencia.

6° Establecer la Fórmula Legal para regular normativamente el *Mobbing* laboral en el Perú y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores?

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Los Derechos Fundamentales

2.1.1.1 Definición de Derechos Fundamentales

Los Derechos Fundamentales son aquellos que van de forma inherente de cada uno de los individuos. La Constitución es la carta magna que recoge una serie

de derechos llamados “**Derechos Fundamentales**”, son todos aquellos atribuibles a todas las personas sin excepción, por su condición de persona humana y en razón a su dignidad que a su vez tienen plena fuerza normativa. En el plano de Derecho del Trabajo, estos también adquieren tal relevancia, pues estos son notoriamente diferentes al resto de derechos porque **son inalienables** (se adquieren desde el nacimiento) y no pueden ser objeto de transacción o intercambio en el contrato de trabajo, aunque pueden sufrir alguna modulación por lo que el trabajador está subordinado y tiene dependencia del empresario. Algunos de estos derechos se rigen no solamente desde el inicio de la relación laboral, sino también en los procesos de selección y claro está, en el despido también

Al respecto, existe sendas definiciones sobre Derechos Fundamentales, que, a mérito de la presente investigación, pasaremos a exponer:

Según la Real Academia de la Lengua Española, los derechos fundamentales son aquellos “derechos declarados por la Constitución, que gozan del máximo nivel de protección”. (Real Academia de la Lengua Española, 2021).

Asimismo, de manera concisa, Miguel Carbonell señala acertadamente que “los Derechos Fundamentales son Derechos Humanos constitucionalizados” (Carbonell Sánchez, 2004)

El profesor Cea Egaña entiende que los Derechos Fundamentales “son derechos, libertades, igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad. Tales atributos, facultades o derechos públicos subjetivos son, y deben ser siempre, reconocidos y protegidos por el ordenamiento jurídico,

permitiendo al titular exigir su cumplimiento con los deberes correlativos” (Cea Egaña, 2002, pág. 221).

Por su parte, Nogueira Alcalá señala en relación a los Derechos Fundamentales que son “el conjunto de facultades e instituciones que, concretan las exigencias de la libertad, la igualdad y la seguridad humanas en cuanto expresión de la dignidad de los seres humanos, en un contexto histórico determinado, las cuales deben ser aseguradas, promovidas y garantizadas por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional, supranacional e internacional, formando un verdadero subsistema dentro de estos” (Nogueira Alcalá, 2005, pág. 16).

Por otro lado, Ferrajoli señala que los Derechos Fundamentales son “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a ‘todos’ los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar” (Ferrajoli L. , Derechos y garantías. La ley del más débil,, 1999)

Asimismo, Delgado Pinto concibe caracterizar a los Derechos Fundamentales como “aquellas exigencias de justicia, formulables como derechos de individuos y grupos, que en cada momento histórico se considera que deben quedar reconocidos y amparados en la Constitución propia de cada comunidad política, sustrayéndose al arbitrio del poder ordinario de gobierno” (Delgado Pinto, 1989, pág. 137).

A nivel de nuestro país, también encontramos al profesor Cesar Landa en su libro derechos fundamentales señala que “Los derechos fundamentales son los derechos básicos de la persona que se basan en su dignidad y que, a su vez, se constituyen

como fundamento del Estado y de la sociedad en su conjunto” (Landa Arroyo, 2017).

Se debe precisar que los Derechos Fundamentales tienen una sustancial diferencia con los Derechos Humanos tal diferencia radica esencialmente que los Derechos Fundamentales están inscritos como tal en cada Constitución de cada país o carta magna a diferencia de los Derechos Humanos se caracterizan por no tener territorialidad y son aplicables en todo el mundo sin distinción.

Por lo tanto, de las definiciones señaladas precedentemente, podemos concluir y señalar que los Derechos Fundamentales son aquellos derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico legal de un estado, y que su respeto y garantía se encuentran vigentes en virtud del sistema que rige aparato estatal.

Los Derechos Fundamentales son aquellos que van de forma inherente de cada uno de los individuos. La Constitución es la carta magna que recoge una serie de derechos llamados “Derechos Fundamentales”, son todos aquellos atribuibles a todas las personas sin excepción, por su condición de persona humana y en razón a su dignidad que a su vez tienen plena fuerza normativa. Estos son notoriamente diferentes al resto de derechos porque son inalienables (se adquieren desde el nacimiento) y no pueden ser objeto de transacción o intercambio en el contrato de trabajo, aunque pueden sufrir alguna modulación por lo que el trabajador está subordinado y tiene dependencia del empresario. Algunos de estos derechos se

rigen no solamente desde el inicio de la relación laboral, sino también en los procesos de selección y claro está, en el despido también

Según la Real Academia de la Lengua Española, los derechos fundamentales son aquellos “derechos declarados por la Constitución que gozan del máximo nivel de protección”. Es decir, se trata de unos **derechos alienables, inviolables e irrenunciables**.

Se debe precisar que los Derechos Fundamentales tienen una sustancial diferencia con los Derechos Humanos tal diferencia radica esencialmente que los Derechos Fundamentales están inscritos como tal en cada Constitución de cada país o carta magna a diferencia de los Derechos Humanos se caracterizan por no tener territorialidad y son aplicables en todo el mundo sin distinción.

2.1.1.2 Evolución de los Derechos Fundamentales

Los Derechos Fundamentales como los conocemos hoy han pasado por una serie de etapas para su reconocimiento, dado que a lo largo de la historia, la lucha de las sociedades ha hecho que estos sean reconocidos por los grupos dominantes y al punto de, en la actualidad, estos se encuentran plasmados en las constituciones de los Estados; motivo por el que haremos un recuento de los acontecimientos mas importantes a lo largo de la historia que han marcado la evolución y desarrollo de los derechos fundamentales; tales como la Carta Magna (1215), la Petición del

Derecho (1628), la Constitución de Estados Unidos (1787), la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y de los Ciudadanos (1789), y la Carta de Derechos de Estados Unidos (1791) son los precursores escritos de muchos de los documentos de los derechos humanos de la actualidad. (Unidos por los derechos humanos, 2008)

a) El Cilindro de Ciro

Los albores de los derechos fundamentales lo encontramos en el año 539 a. C., con el “Cilindro de Ciro” donde los apoteósicos ejércitos de Ciro el Grande, quien vendría a ser el primer rey de la Persia, conquistaron la gran ciudad de Babilonia. Una de sus acciones inmediatas fueron las que marcaron un avance significativo para el Hombre. Entre estos avances significativos que aportó a la humanidad se encuentra la de libertad a los esclavos, declaró que todas las personas tenían el derecho a escoger su propia religión y estableció la igualdad racial. Éstos y otros decretos fueron grabados en un cilindro de barro cocido en lenguaje acadio con escritura cuneiforme. (Unidos por los derechos humanos, 2008).

Conocido hoy como el Cilindro de Ciro, este documento antiguo ha sido reconocido en la actualidad como el primer documento de los derechos humanos en el mundo. Está traducido en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas y sus disposiciones son análogas a los primeros cuatro artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Unidos por los derechos humanos, 2008)

Todo empieza en Babilonia, la idea del nuevo concepto de derechos humanos se difundió rápidamente por la India, Grecia y por último a Roma. El punto de partida para apreciar el concepto de “ley natural”, en la observación del hecho de que las personas tendían a seguir, en el transcurso de la vida, ciertas leyes que no estaban escritas.

b) La Carta Magna de Juan sin Tierra de 1215

En toda la historia se empezó con la denominación de Carta Magna o la “Gran Carta”, la cual consideramos que fue la influencia primitiva más significativa en el extenso proceso histórico que conllevó al derecho constitucional actual en el mundo de habla inglesa.

Aproximadamente en el año 1215, después de que el rey Juan de Inglaterra violara un número de leyes y tradiciones antiguas con que se había gobernado Inglaterra, sus súbditos lo forzaron a firmar la Carta Magna. (Unidos por los derechos humanos, 2008)

Dicha carta magna fue la que enumera algunos preceptos lo que después vino a ser considerado como los derechos humanos. Entre ellos estaba el derecho de la iglesia a estar libre de la intervención del gobierno, los derechos de todos los ciudadanos libres a poseer y heredar propiedades y que se les protegiera de impuestos excesivos. (Unidos por los derechos humanos, 2008).

Considerada ampliamente como uno de los documentos legales más importantes en el desarrollo de la democracia moderna, la Carta Magna fue un punto de cambio crucial en la lucha para establecer la libertad y otros derechos conexos que son ahora conocidos como derechos fundamentales.

c) La petición del derecho 1628

Con el paso del tiempo, todo va en cambio, el hito reconocido en el desarrollo de los derechos humanos fue la Petición del Derecho, la cual contribuyó demasiado en el tiempo y que fue creado en 1628 por el Parlamento Inglés y enviada a Carlos I como una declaración de libertades civiles. Pero la negativa del Parlamento para financiar la impopular política aislada del rey, causó que su gobierno exigiera préstamos forzosos y que tuvieran que cuartelar las tropas en las casas de los súbditos como una medida económica. Posteriormente se produjo encarcelamientos arbitrarios por oponerse a estas políticas, produjo en el Parlamento una hostilidad violenta hacia Carlos y George Villiers, el primer duque de Buckingham. La Petición del Derecho, iniciada por Sir Edward Coke, se basó en estatutos y documentos oficiales anteriores y hace valer cuatro principios: (1) No se podrá recaudar ningún impuesto sin el consentimiento del Parlamento, (2) No se puede encarcelar a ningún súbdito sin una causa probada (reafirmación del derecho de habeas corpus, del latín, "que tengas el cuerpo", derecho que determinaba un plazo límite para resolver si se arresta a un detenido), (3) A ningún soldado se le puede acuartelar con los ciudadanos, y (4) No puede usarse la ley marcial en tiempos de paz.

d) Constitución de Estados Unidos 1787

Tenemos que tener en cuenta la fecha del 4 de julio de 1776, donde el Congreso de Estados Unidos aprobó por unanimidad la Declaración de Independencia. Su principal autor principal, Thomas Jefferson, conocido y trascendente escribió la Declaración como una explicación formal de por qué el Congreso había votado el 2 de julio para declarar la Independencia respecto a Gran Bretaña, más de un año después del estallido de la Guerra independentista de Estados Unidos, y cómo la declaración anunciaba de forma categórica y firme que las trece Colonias Americanas ya no eran más parte del Imperio Británico. El Congreso publicó la Declaración de Independencia de varias formas. Inicialmente se publicó como un impreso en gran formato que fue distribuido ampliamente y leído al público.

Entendiendo Filosóficamente, la declaración hace énfasis en dos temas: derechos individuales y el derecho de revolución. Estas ideas llegaron a ser ampliamente aceptadas por los estadounidenses y también influenció directa y particular a la Revolución Francesa.

Dicho acto posterior se realizó la Constitución Política de Estados Unidos, la cual fue escrita en el verano de 1787 en Filadelfia, mencionada carta magna de Estados Unidos de América es la ley fundamental del sistema federal estadounidense y es

el documento histórico del mundo occidental, que tienen vigencia hasta estos tiempos. Es la constitución nacional escrita más antigua en uso y define los organismos principales del gobierno y sus jurisdicciones, y los derechos básicos de los ciudadanos. (Unidos por los derechos humanos, 2008)

Las primeras diez enmiendas a la Constitución (la Carta de Derechos), entraron en vigor el 15 de diciembre de 1791, limitando los poderes del gobierno federal de Estados Unidos y protegiendo los derechos de todos los ciudadanos, residentes y visitantes en territorio estadounidense. (Unidos por los derechos humanos, 2008)

El manuscrito de Estados Unidos sobre los Derechos protege aquellos que fueron los más urgentes como: la libertad de expresión, la libertad religiosa, el derecho de tener y portar armas, el derecho de reunirse y la libertad de petición. También prohíbe la búsqueda e incautación irrazonable, el castigo cruel e inusual y la autoincriminación obligada. Entre las protecciones legales que brinda. La Declaración de Derechos le prohíbe al Congreso pasar ninguna ley respecto al establecimiento de religión y le prohíbe al gobierno federal privar a cualquier persona de la vida, libertad o propiedad sin el debido proceso legal. En casos criminales federales se requiere de una acusación por un gran jurado, por cualquier delito capital, o crimen reprobable, garantiza un juicio público rápido con un jurado imparcial en el distrito en el cual ocurrió el crimen y prohíbe el doble enjuiciamiento.

e) La declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano 1789

Después de la Revolución de Estados Unidos el año crucial en el mundo especialmente para el continente europeo llegaría en 1789, donde el pueblo de Francia causó la abolición de una monarquía absoluta e implanto la plataforma para el establecimiento de la primera República Francesa. Sólo seis semanas después del ataque súbito a la Bastilla, y apenas tres semanas después de la abolición del feudalismo se constituyó la primera la Asamblea Nacional Constituyente la cual entre otros aportes adoptó la Declaración de los Derechos del Hombre y de los Ciudadanos (en francés: *La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*) esto sería el inicio de la etapa constitucional de Francia lo cual le conllevaría a elaborar su primera Carta Magna.

La Declaración proclama que a todos los ciudadanos se les deben garantizar los derechos de “libertad de propiedad, seguridad y resistencia a la opresión”. Argumenta que la necesidad de la ley se deriva del hecho de que “...el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre, tiene sólo aquellos límites que aseguran a los demás miembros de la misma sociedad el goce de estos mismos derechos”. Por lo tanto, la Declaración ve a la ley como “una expresión de la voluntad general”, destinada a promocionar esta equidad de derechos y prohibir “sólo acciones dañinas para la sociedad”. (Unidos por los derechos humanos, 2008).

Un punto importante respecto a la Revolución Francesa lo precisa Maurizio Fioravanti señala quien señala que:

“(…) para los constituyentes franceses en aquellos momentos históricos, confiar las libertades y los derechos a la historia habría significado consentir que las prácticas sociales e institucionales del antiguo régimen continuasen ejerciendo su influencia tras la revolución, y por ello, todo el proyecto revolucionario se construye a través de la contraposición radical al pasado del antiguo régimen, en la lucha contra la doble dimensión del privilegio y particularismo y, por lo tanto, a favor de los nuevos valores constitucionales: fundamentalmente, los derechos naturales e individuales y la soberanía de la nación” (Fioravanti, 1996, pág. 59).

f) La Organización de las Naciones Unidas de 1945

Con el estallido de la Segunda Guerra Mundial se había librado violentamente entre los años 1939 a 1945, y al aproximarse el fin, las ciudades de los continentes de Europa y Asia yacían en ruinas humeantes con una devastación inmensa y cuantiosas pérdidas humanas, millones más quedaron sin hogar o morían de hambre. Por otro lado las fuerzas rusas se acercaban, rodeando los restos de la resistencia alemana en la bombardeada capital de Alemania, Berlín. En otro lado del mundo exactamente en el Pacífico, los infantes de Marina de Estados Unidos todavía estaban luchando con las fuerzas japonesas atrincheradas en islas como Okinawa.

En abril de 1945, delegados de cincuenta naciones se reunieron en San Francisco, llenos de optimismo y esperanza. La meta de la Conferencia de las Naciones

Unidas sobre Organización Internacional era crear un organismo internacional para promover la paz y evitar guerras futuras. (Unidos por los derechos humanos, 2008)

Los ideales de la organización se establecieron en el preámbulo al Acta Constitutiva que propusieron: “Nosotros, la gente de las Naciones Unidas, estamos decididos a proteger a las generaciones venideras del azote de la guerra, la cual dos veces en nuestra vida ha producido un sufrimiento incalculable a la humanidad”. El Acta Constitutiva de la nueva organización de las Naciones Unidas entró en vigencia el 24 de octubre de 1945, fecha que se celebra cada año como Día de las Naciones Unidas. (Unidos por los derechos humanos, 2008)

Continuando con los acuerdos para el año 1948, la nueva Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se había apoderado de la atención del mundo. Bajo la presidencia dinámica de Eleanor Roosevelt (viuda del presidente Franklin Roosevelt, defensora de los derechos humanos por derecho propio y delegada de Estados Unidos ante la ONU), la Comisión se dispuso a redactar el nuevo documento que se convirtió en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Roosevelt, a quien se atribuyó la inspiración del documento, se refirió a la Declaración como la Carta Magna internacional para toda la humanidad. Fue adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Hemos podido observar con gran acierto como fue evolucionando poco a poco los derechos humanos del mismo modo los derechos fundamentales los cuales se fueron integrando en cada constitución de cada uno de los estados.

2.1.1.3 Derechos Fundamentales en el Orden Constitucional

Nuestro ordenamiento jurídico, en mérito de la Constitución Política del Perú reconoce en su Capítulo I los “Derechos Fundamentales de la Persona”, en su artículo 1 que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; es decir la base de la protección de los Derechos Fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra en la DIGNIDAD HUMANA.

Asimismo, en su artículo 2 reconoce una serie de derechos fundamentales a lo largo de sus 24 incisos; sin embargo, ello no implica que los derechos reconocidos solo se limitan a los señalados en dicho artículo, ya que el artículo 3 de la Carta Magna señala de manera categórica que:

“La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno”. (Asamblea Constituyente, 1993).

Es decir, nos encontramos ante un sistema de derechos fundamentales bajo la cláusula *Numerus Apertus*; lo que avala que la protección de los Derechos Fundamentales se extiende a todos los que se deriven de la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, quien es el máximo interprete de la Carta Magna.

Lo señalado precedentemente ha sido recogido acertadamente por el Tribunal Constitucional, quien en el Exp. 1417-2005-PA-/TC, en sus fundamentos 2 y 4 señaló:

“Los Derechos fundamentales en el caso peruano, no se agotan en la enumeración taxativa del Capítulo I del Título I de la Constitución, denominado «Derechos Fundamentales de la Persona», sino que a través de la cláusula de los derechos implícitos o no enumerados, todos los derechos fundamentales son a su vez derechos constitucionales, en tanto es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional no sólo a los derechos expresamente contemplados en su texto, sino a todos aquellos que, de manera implícita, se deriven de los mismos principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales” (STC N.º 1417-2005-PA/TC, 2005).

Asimismo, el artículo 44 de la Constitución señala que son deberes primordiales del Estado, entre otros, **garantizar la plena vigencia de los derechos (fundamentales)**; norma constitucional que refuerza el listado de derechos protegidos en el Capítulo I de nuestra Carta Magna.

Por otro lado, debemos entender que el Tribunal Constitucional también ha señalado en la misma sentencia, esta vez en el fundamento 24 señaló que:

“(…) en efecto, en tanto el contenido esencial de un derecho fundamental es la concreción de las esenciales manifestaciones de los principios y valores que lo informan, su determinación requiere de un análisis sistemático de este conjunto de bienes constitucionales, en el que adquiere participación medular el principio-derecho dignidad humana, al que se reconduce, en última instancia, todos los derechos fundamentales de la persona” (STC N.º1417-2005-PA/TC, 2005).

Asimismo, siguiendo con la misma jurisprudencia del máximo interprete de la Constitución señala que el reconocimiento de los Derechos Fundamentales que tienen su origen en la dignidad humana se erige como un límite a la actividad del Estado y de los particulares, ello debido a que parametrizan el actuar de sus actividades, siempre con la plena vigencia en el respeto y garantía de los derechos fundamentales. Al respecto, Navarro Culpay señala de manera precisa que:

“La dignidad de la persona humana, es la fuente directa de la que la dimanen todos y cada y uno de los derechos de la persona, además no solo representa el valor supremo que justifica la existencia del estado y sus objetivos, sino que constituye el fundamento esencial de todos los derechos que con calidad de fundamentales habilita el ordenamiento, sin el cual el estado adolecería de legitimidad y los derechos carecerían de un adecuado soporte direccional” (Navarro Cuipal, 2010, pág. 6).

Finalmente, nuestro Estado al ser un ente activo en las relaciones interestatales, siempre ha sido un participante activo en la protección de los derechos

fundamentales, es así que ha firmado y ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que es el instrumento internacional por excelencia en materia de protección de derechos a nivel del continente americano, dicho documento internacional ha sido firmado el 27 de julio de 1977 y ha sido ratificado el 21 de enero de 1978; por lo que a la fecha nuestro estado es parte de la protección de derechos al amparo de dichas normas interamericanas.

Las normas interamericanas señaladas, han sido reconocidas por la Constitución de 1993, específicamente en la Cuarta Disposición Final y Transitoria, que a la letra señala:

“Cuarta. - Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce **se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú**” (Asamblea Constituyente, 1993).

Dicha cláusula hace que la protección de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución se vea reforzados por los derechos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Por lo tanto, el reconocimiento de los derechos fundamentales en el orden constitucional de nuestro país no se limita a la enumeración de los derechos en nuestra Carta Magna; sino que esta ve ampliado y reforzado su radio de protección por la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal Constitucional a nivel interno; y a nivel del derecho internacional, por las acciones tomadas por nuestro Estado

para proteger los derechos de las personas que se encuentran bajo su jurisdicción, también se ve reforzado por los derechos reconocidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Corte IDH.

2.1.1.4 Teoría de los Derechos Fundamentales

Primero se debe entender que, teoría es aquel sistema lógico que se establece a partir de ciertas observaciones, axiomas y postulados y persigue el propósito de afirmar bajo qué condiciones se llevarán a cabo ciertos supuestos.

- **Teoría de los Derechos Fundamentales de Robert Alexy**

En la Teoría de los derechos fundamentales, Alexy propone investigar estructuras tales como la de conceptos de derechos fundamentales, la influencia de los derechos fundamentales en el sistema jurídico y la fundamentación de los derechos fundamentales.

El autor designa a las normas de derecho fundamental expresas como aquellas directamente establecidas por las disposiciones de la Ley Fundamental Alemana, (artículos 1 a 9, 20 párrafo 4, 33, 38, 101, 103 y 104) (p. 65). Además, existen normas de derecho fundamental que no están establecidas directamente por el texto constitucional, sino que más bien están adscritas a las normas expresas. Estas normas adscritas son aquellas para cuya adscripción a una norma de derecho fundamental expresa es posible dar una fundamentación iusfundamental correcta. Por tanto, para que una norma adscrita sea o no una norma de derecho

fundamental, depende de que sea posible una argumentación iusfundamental para ello. Sin embargo, el mismo Alexy señala que las reglas de fundamentación iusfundamental no definen ningún procedimiento que en cada caso conduzca a un solo resultado. De aquí que el autor admita que, en muchos casos, existe incertidumbre acerca de cuáles pueden ser normas adscritas de derecho fundamental (pp. 70 a 72). (Alexy, 1993)

- **Teoría de los Derechos Fundamentales de Cesar Landa**

Los derechos fundamentales son los derechos básicos de la persona que se basan en su dignidad y que, a su vez, se constituyen como fundamento del Estado y de la sociedad en su conjunto. Por tanto, para lograr su respeto y efectiva vigencia, resulta necesario conocer qué son y a qué tenemos derecho cuando los invocamos. (Landa, 2017).

Se puede deducir desde esta perspectiva, que el libro presenta los Derechos Fundamentales que reconoce y garantiza nuestra Constitución Política del Estado de 1993. Si bien los derechos desarrollados no son todos los que están reconocidos en nuestra norma suprema -ya que su desarrollo sería excesivo para el libro -, se desarrolla lo que consideramos tiene un mayor impacto, por su incidencia y recurrencia, en la vida diaria de las personas.

- **Teoría Liberal de los Derechos Fundamentales**

La teoría liberal concibe los derechos fundamentales como derechos de libertad del individuo frente al Estado. El punto de partida es que los derechos son anteriores al Estado y éste se limita a reconocerlos. Los poderes públicos sólo los pueden limitar cuando estén habilitados para ello. El papel del Estado es abstencionista, de no injerencia, pero debe crear los procedimientos e instituciones necesarios para su garantía jurídica y debe concretar los derechos de manera su ejercicio por uno sea compatible su ejercicio por los demás. (Villaverde, 2004)

Entonces debemos entender que los derechos fundamentales actúan, por tanto, como normas de distribución de competencias entre los individuos es así que vemos el principio de libertad y el Estado aquí observamos el principio de competencia.

- **Teoría Institucional de los Derechos Fundamentales**

La libertad sólo es posible en el Estado y a partir del ordenamiento jurídico. Los derechos fundamentales son, pues, principios objetivos que ordenan jurídicamente ámbitos de la realidad. La libertad es ahora un concepto jurídico, una institución jurídica ordenada y prefigurada en un derecho fundamental. (Villaverde, 2004)

Se podría decir que la consecuencia de esta teoría es que los derechos nacen de la previa regulación de su ámbito por el Estado. Se debe entender que intervención del legislador no es una injerencia en los derechos, sino la garantía de su existencia. Encontrando la principal diferencia que, la libertad ya no es la posibilidad jurídica de conductas alternativas, como sostiene la dogmática liberal, sino cualquier alternativa que cumpla con el fin o interés para el que se protege esa libertad. La conducta alejada de ese fin puede llegar a ser considerada una infracción del ordenamiento jurídico sancionable o, al menos, una conducta desviada que merece una menor protección. La libertad se puede convertir en una obligación, pero a cambio también en un privilegio, que debe ser observado por el orden social.

- **Teoría Axiológica de los Derechos Fundamentales**

Se basa en la concepción del Estado como una comunidad política en permanente proceso de integración en torno a unos valores, creencias y cultura. Los derechos y libertades se reconocen como instrumentos a través de cuyo ejercicio se propicia y fomenta ese proceso de integración. El ámbito y contenido de los derechos se definen con arreglo a esa función de preservación y fomento de tales valores. Por tanto, los derechos, al igual que en la teoría institucional, son ante todo normas objetivas. Garantizan expectativas subjetivas en la medida en que coincidan con la función objetiva para cuya satisfacción se establecen. (Villaverde, 2004)

Como observamos antes los valores tienen un sentido teleológico y tienden a su optimización, el conflicto entre valores se salda con una decisión que los pondera y jerarquiza en cada caso y se observa desde una perspectiva subjetiva

2.1.1.5 Los derechos Fundamentales según la clasificación, características y como garantías en la Constitución

Los derechos fundamentales han sufrido una variación durante el tiempo, siendo importante destacar y determinar su clasificación, características y en otro aspecto como garantía constitucional.

Desde la perspectiva de garantías individuales indica: Los Derechos fundamentales establecidos por las constituciones estatales y por las cartas internacionales deben ser garantizados y concretamente satisfechos; el garantismo, en este aspecto es la otra cara del constitucionalismo, en tanto le corresponde la elaboración y la implementación de las técnicas de garantía idóneas para asegurar el máximo grado de efectividad a los derechos constitucionales reconocidos. (Ferrajoli L. , Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales, 2007)

En el plano jurídico, los derechos fundamentales son los inherentes a las personas, los derechos fundamentales en la dogmática constitucional del ordenamiento

jurídico internacional indica que los derechos universales e indisponibles establecidos en la declaración universal de los derechos humanos.

La clasificación de los derechos fundamentales está en división con los derechos individuales, esto referido a derechos civiles y políticos, viendo que los derechos civiles son básicamente a individuos y se conocen garantías individuales, en caso de los derechos sociales son principalmente titulares de grupos sociales.

Las Características de los derechos fundamentales son diversas sin embargo es posible considerar que en el Diplomado de Actualización Jurídica (2011), consigna seis características:

Universalidad: Su titularidad corresponde a todos los seres humanos con prescindencia de las circunstancias o formas de convivencia pública, así como de las diferencias accidentales y no afectantes de la condición humana.

Absolutos: Su pertenencia es una exigencia constitutiva y suprema de los seres humanos, por ende no pueden ser objeto de desplazamiento o anulación bajo ninguna circunstancia. Deben ser satisfechos en su goce y cabal ejercicio sin excepción alguna.

Inalienabilidad: Son irrenunciables. Existen constitutivamente al margen del auto consentimiento de los seres humanos para su goce. Debido a su carácter óntico, a que determinan el significado de ser identificado como un ser humano, no es posible renunciar a su goce; es decir, no pueden ser objeto de disposición, por

ende, no se encuentran al arbitrio de ningún tipo de arbitrio de ningún tipo de tráfico, canje o intercambio.

Irreversibilidad: Su titularidad es irrevocable y perpetua, su existencia es permanente en la especie humana. Por ende, están impregnados en la condición humana de manera definitiva.

Interdependencia: El plexo de los derechos fundamentales tiene interrelación, entre todos se deben mutuamente referencia y trato colectivo para su cabal goce.

Inmutabilidad: El plexo de los derechos fundamentales es indeleble y no mutable, ya que la naturaleza humana no cambia ni varía el tiempo. (Diplomado de Actualización Jurídica, 2011)

La Constitución Política del Perú consagra los derechos fundamentales en su artículo primero:

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado. Siguiendo la línea del presente trabajo, se debe renombrar el derecho de igualdad, el derecho a la intimidad personal, el derecho a la buena reputación. Para fines de garantizar íntimamente la Dignidad de la Persona.

2.1.1.6 Derechos de Dignidad y la Igualdad

Derecho a la Dignidad

Se debe entender que la dignidad es un valor supremo de la constitución que, además de fundamentar los diferentes derechos humanos o fundamentales que se le reconocen a la persona, también delimita y orienta los fines que el Estado debe cumplir. También se tiene la concepción de que a la dignidad es el principio constitucional en virtud del cual el Estado debe estar al servicio de la defensa de la persona y de su más pleno desarrollo y bienestar. En ese sentido, el artículo 1 de nuestra Carta Magna lo establece.

El **ALCANCE** que posee la dignidad tiene dos vertientes: una dimensión subjetiva vinculada a la persona como individuo, en tanto titular del derecho; y otra dimensión objetiva, pues la dignidad se constituye como un principio y un valor que informa la acción del Estado, así como el ordenamiento jurídico.

De otro lado, el respeto, la promoción y garantía de la dignidad resultan exigibles al Estado (eficacia vertical) y a los particulares (eficacia horizontal), imponiendo dos tipos de deberes, en tanto corresponde al Estado no lesionar (deber negativo) la integridad de la persona y sus derechos, tanto en su aspecto psicosomático como moral, de modo tal que la dignidad no resulte afectada por actos estatales; y de otro lado, supone la obligación del Estado de promover el máximo y pleno desarrollo de la persona, a fin de que su dignidad se vea realizada en los hechos (deber positivo). Cabe agregar que los deberes de respeto (o no lesión) y de promoción de la dignidad resultan exigibles también al propio titular del derecho a la dignidad como a las demás personas. (Landa, 2017)

El **CONTENIDO** con relación al derecho a la dignidad es aquello que se puede hacer o exigir al amparo del mismo, se puede identificar un núcleo básico o esencial constituido por la prohibición de instrumentalización de la persona (sentido negativo), así como un deber de promoción de una máxima realización posible, teniendo en cuenta las circunstancias de hecho y de derecho ya existentes (sentido positivo). El primer obligado en observar este principio es el Estado, pero dichas obligaciones también resultan exigibles a los sujetos privados (entidades privadas).

En cuanto a los **LIMITES** Ningún derecho fundamental es absoluto, todo derecho fundamental es limitado. Ello se debe a que en la convivencia social todas las personas, sin exclusión, son sujetos titulares de derechos, por lo cual la dignidad -en tanto derecho que puede ser titularizado por cualquier persona--- puede en determinadas ocasiones ser un derecho titularizado por más de la persona. En tal caso, los diferentes derechos involucrados deberán ser armonizados a fin de hacer posible la convivencia social pacífica. El titular del derecho tiene también un límite que consiste en ejercer el derecho a la dignidad de forma razonable y proporcional. (Landa, 2017).

Para observar de mejor manera el principio de dignidad se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad, mediante el cual se determina la adecuación, necesidad y proporcionalidad de medidas legislativas, administrativas y judiciales que intervienen en derechos fundamentales.

Derecho a la Igualdad

Se entiende por Derecho a la Igualdad algo en común que todos compartimos como es nuestra dignidad como personas, así como nuestra capacidad de raciocinio y de vincularnos en igualdad de condiciones con los demás seres humanos. Y que también se debe tener en cuenta que todas las personas somos diferentes en nuestras características psicossomáticas, algunos somos más altos que otros, con la tez más oscura o más clara, con diferentes tipos de cabello y formas de caminar, varones o mujeres, con orientaciones sexuales diferentes.

Estas características esenciales y connaturales al ser humano es lo que nos permite afirmar, todos somos iguales en dignidad y derechos.

Por ello, el artículo 2 inciso 2 de Nuestra Constitución reconoce que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivos de raza, sexo, origen, religión, condición económica o social, etc. Es así que se entiende que el Estado reconoce a todos como iguales y se prohíbe toda discriminación.

El **ALCANCE** que tiene este derecho en nuestro ordenamiento jurídico se constituye como un derecho-principio y tiene un doble carácter: subjetivo y objetivo. Como derecho subjetivo supone el derecho a la idéntica dignidad entre todos las personas para ser tratados de igual modo ante la ley. Como derecho objetivo supone la obligación, el cargo que tiene el Estado y que tienen los

particulares, de no discriminar entre las personas, lo que no impide brindarles tratamientos diferenciados, siempre que dicho tratamiento esté justificado en razones objetivas.

Este derecho a no ser objeto de discriminación por razones proscritas por la constitución-origen étnico o cultural, idioma, religión, opinión, raza, condición social y económica, género u orientación sexual-o por el ejercicio de otros derechos fundamentales-acceso al empleo, la libertad sindical, el libre desarrollo de la personalidad, entre otros-supone una facultad que los individuos titularizan frente a las autoridades públicas -legislador, administración, juez-y frente a los particulares. (Landa, 2017)

El **CONTENIDO** con respecto a este punto el derecho a la igualdad es entendido en dos vertientes: igualdad formal e igualdad material. La igualdad formal, a su vez, supone un mandato de igualdad ante la ley y un mandato de igualdad en la aplicación de la ley.

La igualdad ante la ley será un mandato que observará el legislador a fin de que las medidas legislativas que adopte no supongan diferenciaciones no justificadas o tratamientos diferentes entre categorías de sujetos basados en motivos proscritos por Nuestra Constitución, como la discriminación por raza, origen étnico, opinión, idioma, religión, condición económica, opción sexual, etc.

Es entonces que también tenemos, la igualdad material y esta supone un mandato complejo dirigido al Estado a fin de que este despliegue medidas legislativas, administrativas y judiciales con la finalidad de superar las desigualdades reales que impiden a las personas o a colectivos vulnerables desarrollarse plenamente.

Es menester tener en claro que las medidas legislativas sustentadas en la igualdad material, fueron establecidas a favor de personas o grupos vulnerables (mujeres, afrodescendientes, migrantes andinos, personas de escasos recursos económicos, víctimas de violencia terrorista, etcétera). Por ejemplo, nuestra legislación ha establecido una cuota de empleo a favor de personas con discapacidad, que resulta obligatoria, en diferentes porcentajes, para entidades públicas y empresas privadas.

En cuanto a los **LIMITES** Ningún derecho fundamental es absoluto, y por ello, la constitución establece la prohibición del abuso del derecho (artículo 103). En dicho sentido, debe tenerse especial cuidado con las medidas estatales, puesto que si bien podrían considerarse arregladas a derecho, las mismas podrían establecer diferenciaciones arbitrarias, es decir discriminaciones en perjuicio de grupos históricamente vulnerables (niños, ancianos, mujeres, discapacitados, entre otros). (Landa, 2017)

También podríamos citar la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP 2005-2006-PA. Como podemos observar, esta sentencia da el alcance para proteger al concebido, se prohíbe al Ministerio de Salud repartir la píldora del día

siguiente o anticonceptivo oral de emergencia. No obstante, la prohibición no se extiende a los establecimientos de expendio de medicamentos privados, como farmacias y boticas.

Bajo esta decisión, el Tribunal nos da en alcance de diferenciación basada en la condición económica de las personas, motivo proscrito por el artículo 2 inciso 2 de la Nuestra Constitución, pues solo quienes tengan recursos económicos para solventar el mencionado medicamento podrán adquirirlo, en tanto quienes no cuentan con los medios no podrían hacer uso del mismo.

2.1.1.7 Derecho al Honor

Conforme a nuestra Constitución el artículo 2 inciso 7 regula el derecho de todo ciudadano al honor y la buena reputación. Se concluye que el derecho al honor se entiende desde dos perspectivas, el primero del concepto y apreciación de uno mismo, de otro lado se podría tener en cuenta el concepto y apreciación respecto de los demás hacia uno mismo.

El Tribunal Constitucional realiza una apreciación respecto a este derecho conforme indica:

[...] De este modo, la Constitución hace referencia a dos dimensiones de protección de la dignidad humana, la primera referida a la persona en tanto

que individuo dotado de inmunidad frente a cualquier agresión a su autoestima y su dignidad objetivada como ser libre e igual a los demás; la segunda como ser que forma parte de un grupo social y se relaciona cotidianamente con sus semejantes. Mientras que la dimensión del honor individual se refiere a un derecho personalísimo indelegable, en su dimensión de buena reputación, el honor se expande como una posición iusfundamental que puede también ampliar sus efectos para proteger posiciones similares no solo de personas naturales, sino incluso en los entes que, amparados en alguna manifestación de personalidad jurídica que les confiere el sistema jurídico, actúan en la sociedad proyectando una imagen o un nombre o una “razón social”. (STC905-2001-AA/TC)

Conforme podemos apreciar el derecho al honor va estrechamente vinculado a la dignidad de la persona, Conforme indica el Tribunal Constitucional sostiene que el derecho al honor se constituye como una esfera de inmunidad frente a cualquier trato que ofenda o agreda la condición de la persona humana por lo que podemos concluir que es intangible de la dignidad inherente a la persona humana.

El derecho al Honor esta sustentado en la dignidad de la persona, se constituye también como un valor y principio objetivo que informa al ordenamiento y la actuación del Estado, el que debe velar por su respeto y garantía mediante mecanismos procesales idóneos, tanto civiles, penales y constitucionales. El derecho al honor supone el reconocimiento de la autoestima y la defensa de la propia dignidad personal.

El Honor como derecho fundamental tiene un limite indudable en la propia valoración que haga la persona titular del mismo, en tanto la propia valoración

personal-honor subjetivo o interno- podría llevar a situaciones en que uno se sienta superior o por encima de los demás, lo que podría acabar en situaciones de discriminación en perjuicio de terceras personas. (Arroyo, 2017)

2.1.1.10 El Tribunal Constitucional Peruano en relación a los Derechos Fundamentales

El Tribunal Constitucional Peruano también realiza un aporte importante sobre el concepto de los derechos fundamentales en nuestro país, siendo ello así cita a través de sus sentencias en diversos expedientes sobre los derechos fundamentales:

"tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del Ordenamiento, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica." (Tribunal Constitucional, 2005)

Los Derechos fundamentales según el TC , no se agotan en la enumeración taxativa del Capítulo I del Título I de la Constitución, denominado «Derechos Fundamentales de la Persona», sino que a través de la cláusula de los derechos implícitos o no enumerados, todos los derechos fundamentales son a su vez derechos constitucionales, en tanto es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional no sólo a los derechos expresamente contemplados en su texto, sino a todos aquellos que, de manera implícita, se deriven de los mismos

principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales.

Si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente, en la Norma Fundamental de un ordenamiento) es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1º de la Constitución) (Tribunal Constitucional , 2005)

Derecho a la Dignidad conforme lo establece el Tribunal Constitucional

Conforme se puede precisar el Tribunal Constitucional del Perú realiza en diferente contexto sobre los derechos fundamentales, sin embargo, se debe establecer que en el presente caso se establece que la Dignidad Humana como derecho fundamental:

En ese sentido, este Tribunal debe establecer que la realización de la dignidad humana constituye una obligación jurídica, que no se satisface en la mera técnica de positivización o declaración por el Derecho, sino que los poderes públicos y los particulares deben garantizar el goce de garantías y niveles adecuados de protección a su ejercicio; y es que, la protección de la dignidad es solo posible a través de una definición correcta del contenido de la garantía. (Tribunal Constitucional, 2006)

En ese contexto se exhorta que no solo tiene que estar debidamente positivizado, sino que a su vez los poderes públicos y particulares garantizar el cumplimiento

de la Dignidad Humana sea suprema ante todo entendiendo como Principio y Derecho.

El Tribunal Constitucional de igual forma cita a través del expediente signado con N° 02101-2011-PA/TC:

“[...] la dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquélla sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un dínamo de los derechos fundamentales; por ello es parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la fuente de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos” (STC 10087-2005-PA, fundamento 5).

Ratifica indicando que la dignidad de la persona humana es un valor y un principio constitucional.

2.1.2 El *Mobbing* laboral

2.1.2.1 Definición del *Mobbing* laboral

El acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o “*Mobbing*”, es la acción de una persona o grupo de personas que tienen

como objetivo producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. Esta víctima de acoso laboral recibe una violencia psicológica a través de actos negativos en el trabajo por parte de sus compañeros. Estos actos pueden provenir de: subalternos al jefe (vertical ascendente) o del jefe a subalternos (vertical descendente). Se llevan a cabo de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado como meses o incluso años.

Al respecto, debemos de recurrir a la Real Academia de la Lengua Española, que entiende que por mobbing aquella “acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad” (Real Academia de la Lengua Española, 2021). En este punto cabe precisar que mobbing es un vocablo inglés, por lo que su equivalente español llega a ser acoso laboral.

Asimismo, Enciso Chirinos & Pérez Pérez entienden al mobbing como “una violencia conjunta que se ejerce en contra de un trabajador cuyos agresores suelen ser empleadores, jefes inmediatos y hasta compañeros de trabajo que ejercen este mal, ocurriendo con violencia verbal y psicológica, pero que además en algunos casos llega a convertirse en una violencia física” (Enciso Chirinos & Pérez Pérez, 2017, pág. 80).

Autores como Zapf y Gross, describen al mobbing como “una situación en la que las víctimas no pueden ejercer control para resolver el problema. En ese sentido, es una forma de agresión en donde existe un desequilibrio de poder entre el hostigador y la víctima” (Zapf & Einarsen, 2001).

Asimismo, se tiene otras definiciones que señalan que “el acoso psicológico, moral, laboral o *mobbing* es un conjunto de comportamientos por el cual una persona o grupo de personas ejerce violencia externa en contra de un trabajador de forma sistemática” (La Ley El Ángulo Legal de la Noticia , 2021).

Por lo tanto, aquellas personas pretenderán hostigar, intimidar, o perturbar hasta que la víctima abandone su trabajo (renuncie), pida su cambio o traslado hacia otra área. El acoso laboral o “*Mobbing*” podría ser utilizado:

a) Por algunas entidades o empresas como una estrategia abusiva. Usan este método para deshacerse de empleados molestos, conflictivos, sindicalistas, o de aquellos que por gozar de estabilidad laboral creen que no se les puede reprochar nada. Esta mala táctica provoca la desesperación, la alteración psicológica del trabajador, se busca “deshacerse” de él sin que suponga un coste económico para la empresa. De esta forma se maltrata psicológicamente al trabajador para destruirlo y forzarlo a renunciar.

- b) Por un compañero a otro compañero, para deshacerse de él por quizás, envidia o ser molesto.

- c) Por un empleado a un jefe, para deshacerse de él por ser autoritario, arbitrario o simplemente por ser exigente y sancionador.

- d) Por un jefe a un empleado, por envidia, por ser una posible competencia en un futuro más o menos lejano (Fernández, 2008).

2.1.2.10 Origen del *Mobbing* laboral

El origen de la utilización de la palabra *Mobbing* se debe a las investigaciones del etólogo austriaco Konrad Zacharias Lorenz, el cual se centró en el estudio del comportamiento agresivo de grupos de animales con el objetivo de echar a un intruso de su territorio (Peralta, 2004). A continuación, extrapoló, con cierta polémica, estas observaciones al comportamiento humano. Más tarde, el médico Peter Paul Heinemann y posteriormente Dan Olweus, psicólogo noruego, usarían el término para referirse al acoso al que los niños suelen someter a sus compañeros en el medio escolar.

El psiquiatra Carroll M. Brodsky, en su obra “El Trabajador acosado” (Brodsky, 1976), utiliza el mismo término. Aunque, realmente, este autor se refiere

a toda la problemática que tiene el trabajador en la empresa y no a los aspectos a que se refieren otros con la palabra *Mobbing* específicamente.

Es en la década de los ochenta cuando se introduce este concepto en Europa, siendo popularizado por el profesor Heinz Leymann, psicólogo sueco. El profesor Leymann retoma a Lorenz, proyectando la investigación de éste al estudio de la conducta humana en el medio laboral. Como psicólogo clínico llegó a tratar unos 1300 casos.

Asimismo, también se tiene que según Hunter & Boyle, citando a Olweus, que “el origen del tema se remonta a los estudios realizados en escuelas en las que se encontraba presente la discriminación y el ataque a un niño por parte de sus compañeros. Así, los primeros estudios de mobbing en las escuelas se concentraron en la documentación, evaluación, intervención y prevención del problema” (Hunter & Boyle, 2002).

Hay que mencionar a otros autores a nivel internacional, que han tenido una influencia en cada uno de sus países en la divulgación de este fenómeno, y asimismo también sus diferentes aportaciones:

En Finlandia, Kaj Björkquist y Pirkko Niemelä (1992) que analizan las formas diferenciales de estrategias agresivas en el hombre y la mujer. En Francia, la psicoanalista Hirigoyen (1999, 2001). En el Reino Unido, la periodista Andrea Adams, que se centra en el mundo de la televisión y de prensa escrita, y en

Hungría, Kaucsek y Simón, que hablan del psico terror y el riesgo en el contexto de la función gerencial.

Así como en América Latina: Argentina, con la socióloga Diana Scialpi, que nos habla del *Mobbing* en la administración pública; Chile, con el autor Alfonso Riquelme, que realiza todo un recorrido por los diversos Tipos de acoso; Brasil, con Margarita Barreto. También hay que mencionar a México, donde en el año 2006 se realizó el “V Congreso de Sociología: Trabajo y reestructuración. Los retos del nuevo siglo”, dedicado al tema del *Mobbing*. (Aizpuru & Rivera, 1994)

2.1.2.11 Características del *Mobbing* laboral

El *Mobbing* laboral se caracteriza por desarrollarse en lugar de trabajo, donde una persona- trabajador desarrolla sus actividades: al respecto se tiene circunstancias que caracterizan a este fenómeno, por ejemplo, se tiene a Abrines Bendayanes señala como características: i) Duración y frecuencia de los actos contra las víctimas, ii) Consecuencias o reacción de la víctima, incluido su poder percibido en relación con el acosador, iii) Tipo de acoso moral y iv) La intención del acosador (Abrines Bendayán, 2021); sin embargo, dado los objetivos de la presente investigación, abordaremos las características descritas por Barón Duque (Barón Duque, 2001):

a) El *Mobbing* podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

b) Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

c) Muchos de esos comportamientos y actitudes resulta difícil reconocer porque en esta problemática se mezclan las verdaderas intenciones de los agresores u hostigadores, quienes usando sus atribuciones u “cuotas de poder” sobre el trabajador afectado, disfrazan sus verdaderas intenciones.

d) Una de las particularidades de este tipo de procesos es que el afectado percibe que sus hostigadores tienen la intención explícita de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante.

2.1.2.12 Tipos de *Mobbing* laboral

El *Mobbing* puede llegar a ser usado como una estrategia empresarial, utilizándose como un instrumento para deshacerse de empleados, especialmente molestos, a los cuales no se les puede reprochar nada, ya que existen leyes que los protegen, y simultáneamente por el hecho de que realizan su trabajo sin ningún problema. Por lo tanto, utilizan la táctica de desesperación, haciéndolos que se desestabilicen psicológicamente para posteriormente deshacerse de ellos sin que esto suponga un costo económico para la empresa. (Loreto Gonzales & Seabra da Silva, 2008).

Al respecto, se tiene la Resolución N° 593-2008 del Tribunal Supremo – Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, de fecha 11 de febrero de 2011, en el cual se describe acertadamente los diversos tipos de *mobbing*:

“Los mecanismos del *mobbing* admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (*bullying*) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (*mobbing* horizontal) como al personal directivo (*bossing*), el que incluso puede ser sujeto pasivo (*mobbing* vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (*mobbing* vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta

empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado - que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el «síndrome del quemado» (burn- out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés - mal entendido- empresarial” (STS N° 593/2008, 2011).

Considerando lo señalado anteriormente, y dado los objetivos de la presente investigación, en el sentido que todo el mundo puede ser víctima y puede aparecer en cualquier nivel jerárquico (compañeros, superiores o subordinados), consideramos adecuado señalar que existen tres tipos de *Mobbing*, tales como:

a) *Mobbing* Ascendente

En el cual una persona con un puesto superior se ve agredida por uno o varios subordinados. En este tipo de acoso suele producirse cuando alguien nuevo se incorpora a una organización con un rango superior en el nivel jerárquico, en estos casos los trabajadores se encuentran bajo métodos que no aceptan y se produce el rechazo al nuevo trabajador. Suele suceder porque algún trabajador quería obtener ese puesto anteriormente. Otro motivo por el cual puede darse este tipo de acoso, es por un ascenso de un trabajador y como nueva responsabilidad le corresponde organizar, supervisar y dirigir a sus antiguos compañeros, causando un alzamiento por parte de su grupo de subordinados.

b) *Mobbing* Horizontal

El caso más típico es que se produce cuando dos trabajadores rivalizan para un mismo puesto de trabajo. Este tipo de *Mobbing*, se suele desencadenar cuando una persona o un grupo de trabajadores actúan contra un individuo con el fin de desprestigiarlo, estando en el mismo nivel de jerarquía. La causa más frecuente de este tipo de *Mobbing* es la envidia por parte de los compañeros de trabajo.

Esta puede surgir por varias razones: por falta de trabajo, por aburrimiento, por enemistad personal, el acosador o acosadores busca forzar al trabajador a

conformarse con las normas implícitas que fija la mayoría, se ataca a la persona más débil y minusválida y por último por diferencias de nacionalidad, sexo, raza y apariencia física. En muchos casos, es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.

Se evidencia el hostigamiento por parte de los propios compañeros del trabajo, los cuales pueden ocupar una posición igual, mayor o menor que la víctima; pero en este punto es cuando el patrono tiene la obligación de prevenir el riesgo al cual se pueden someter sus empleados, debe procurar que no se lleve a cabo esta situación y que se cumplan las políticas de la empresa.

c) *Mobbing* Descendente

Es el que se genera desde una posición superior en el organigrama empresarial. Esta es la situación más común, se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado, de distintas maneras; esto con el fin de destacarse frente a los subordinados y mantener su posición jerárquica o como una técnica empresarial, forzando a un abandono “voluntario” de una persona del puesto de trabajo. Este tipo de *Mobbing* ocurre cuando un jefe se siente amenazado por su subordinado, por ser una posible competencia en un futuro sea cercano o lejano.

El objetivo suele ser reducir la influencia social del subordinado en el entorno forzándolo a solicitar cambio de área o trabajo, y en el peor de los casos obligándolo al abandono del puesto de trabajo. Cuando el ataque se desencadena con la intención del retiro voluntario posiblemente se debe a una decisión de despido que no ha sido comunicada a la víctima. Por ello se desencadenan los ataques, con la intención de que la víctima presente un deterioro psicológico y personal que no le permita ejercer sus labores y posteriormente atribuirle problemas psicológicos y justificar el despido.

2.1.2.13 Perfil del acosador y del acosado

Según el profesor Piñuel y Zavala responde al “psicópata organizacional”, el cual utiliza diversas técnicas de ataques de manera muy sutil, manipulando de tal manera su entorno, hasta conseguir aliados en la empresa o el silencio de éstos ante tal situación. Primordialmente adquiere esta conducta por intentar escalar posiciones rápidamente para desde una posición mayor, poder ejercer mejor su acoso.

a) Perfil del acosador

Generalmente el acosador suele centrarse en las personas que por alguna razón les resultan amenazantes en lo profesional o en lo personal, es por ello que se dice que la envidia es el efecto principal para que empiece una actitud amenazante. Es el conocimiento de su propia realidad lo que los lleva a denigrar y destruir las

carreras profesionales de otras personas. Lo que puede subyacer en el fondo es el miedo al perder determinados privilegios, por lo que esa ambición empuja a eliminar drásticamente cualquier obstáculo que se interponga en su camino.

Según Piñuel & Zavala (2001) se destacan ciertas características que adopta el acosador.

- 1.-Idea grandiosa de su propia importancia.
- 2.-Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y poder.
- 3.-Necesidad excesiva de ser admirado.
- 4.-Actitudes y comportamientos arrogantes.
- 5.-Piensa que se le debe todo.
- 6.-Cree pertenecer a una élite de seres superiores.
- 7.-Se siente amenazado por las personas brillantes.
- 8.-Vive consumida por problemas de celos y envidia.
- 9.-Extiende a su alrededor la mediocridad profesional.

b) Perfil del acosado

No puede afirmarse que haya un perfil psicológico que lleve a una persona a ser víctima de acoso en su lugar de trabajo, es decir, nadie está exento de ser víctima

de acoso. Solo debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia y encontrarse en un ambiente o entorno favorable para la aparición del fenómeno.

Sin embargo, a pesar de la reacción del hostigado ante este tipo de problemas y las consecuencias que se deriven de estas conductas, estas pueden variar en función de determinadas características personales. De manera que muchas de las personas que se identifican como víctimas de *Mobbing* son personas muy sensibles y vulnerables, pensándolo, así como un hecho que puede haber influido en la elección como objeto del acoso.

Características del acosado, según la asociación gaditana de ayuda a las víctimas de acoso laboral “AGAVAL”:

- 1.-Elevado sentido de ética.
- 2.-Justo y comprensivo.
- 3.-Inteligente y dedicado.
- 4.-Muy capacitado para su trabajo.
- 5.-Fuerte sentimiento de compañerismo.
- 6.-Trabaja bien en grupo.
- 7.-Independiente y con iniciativa.

Los acosados son vistos como “personas abiertas sin problemas de integración, razonables, con gran sentido de compañerismo en la empresa, con grandes sentimientos de culpabilidad”, estos odian el autoritarismo y les gusta trabajar en equipo, son más competentes que los acosadores y suelen verse como personas que viven solas o no tienen suficiente apoyo familiar, es decir personas indefensas. (Piñuel y Zabala, 2001)

2.1.2.14 Causas del *Mobbing* Laboral

El comportamiento organizacional es aquel que se ocupa de estudiar lo que hacen las personas en las empresas y la manera que el comportamiento afecta el desempeño de una empresa.

Examina la dinámica de las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos formales como en grupos informales y el momento en el cual es necesario que dos grupos o más coordinen sus esfuerzos. El comportamiento organizacional está diseñado para incentivar a las personas a trabajar en equipos y coordinar sus funciones, siendo necesario que las organizaciones cumplan sus objetivos. De esta manera el *Mobbing* no podría darse en los casos en donde las funciones del comportamiento organizacional sean aplicadas de la mejor manera.

El origen o la razón por la que una determinada situación laboral empieza a presentar conductas de hostigamiento o *Mobbing* hacia uno o varios trabajadores, puede ser muy diverso. Las explicaciones pueden ir desde importantes desacuerdos o conflictos entre el acosador y el acosado, hasta situaciones en las que este tipo de comportamiento se da porque en una especie de “distracción” para el acosador, es decir, sin ninguna razón de peso, sino sólo porque le provoca. En síntesis, hay muchos aspectos que favorecen la aparición del *Mobbing*, como aspectos ligados a la organización del trabajo y a la gestión de los conflictos por partes de los superiores. (Piñuel y Zabala, 2001).

Hay factores ambientales en las organizaciones, que según Vartía, (1996) pueden generar conflictos interpersonales, es decir, futuros casos de acoso laboral, igual que factores a nivel individual, que hacen énfasis en el sujeto, como la percepción que tienen los demás, la clase social, la edad, entre otros.

Entre los factores que generan hostigamiento en el trabajo se encuentran tres variables:

a) Organización del trabajo

Ocurre cuando se le atribuye a la persona, tareas que suponen una sobrecarga cuantitativa, es decir mucha demanda y poco control y por otra parte un déficit cualitativo que representa la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido

y a veces hasta mal elaborado. Este punto nos lleva a la reflexión de que todas estas tareas representan una situación estresante que implica por su parte una variedad de conflictos que justamente es lo que manifiesta la aparición del *Mobbing*.

En el ámbito Organizacional, las principales consecuencias son la disminución de productividad, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación del personal, ganas de dejar su puesto de trabajo, costos de producción más elevados y reducción forzada de la jornada laboral. (Bernal, ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing?, 2016)

b) Concepción de tareas

En la medida en que la monotonía y la repetición de las tareas se incrementen se van a generar conflictos en los puestos de trabajo, tanto intrapersonales como interpersonales. Si los trabajos no representan un desafío para el trabajador y este no realiza tareas o funciones que den posibilidad de crecimiento laboral y personal será una posible causa de conflicto. La presión y los conflictos que se pueden generar pueden canalizarse en forma de *Mobbing* como una manera de escape por la presión que le genera la monotonía o la repetición de las tareas.

c) Tipo de dirección

Si la gestión de la organización es autoritaria, con métodos que solo deseen alcanzar objetivos sin tomar en cuenta al capital humano es probable que los trabajadores no se sientan cómodos en sus puestos de trabajo y menos en la organización por lo que buscaran métodos de distracción como el *Mobbing*.

Otros de los factores que podrían influir en la aparición del *Mobbing* son los factores sociodemográficos como la edad y el sexo. La falta de experiencia para identificar y tratar situaciones violentas puede provocar que el problema se genere con mayor facilidad, pues el conocimiento de experiencias previas permite a los trabajadores que sus reacciones sean más prudentes y más confiadas.

En la naturaleza del *Mobbing* hay que dejar claro que cuando hablamos de *Mobbing*, se refiere a un conflicto con violencia en el medio laboral. Un tipo especial de violencia, con características y connotaciones especiales. En sí, hablamos de un tipo de violencia interna y de características psicológicas que ponen en peligro la psique del trabajador o trabajadores. (Piñuel y Zabala, 2001)

Si bien el conflicto es observado y se desarrolla en el medio laboral, dicho conflicto puede haberse originado en otro medio diferente y sus causas pueden ser

de naturaleza extra laboral o laboral. Cualquiera que sea la naturaleza, hablamos de un conflicto interpersonal y que, iniciada la controversia entre los sujetos del medio laboral, este se va a desarrollar según esquemas que dependerán en gran medida de la personalidad de los individuos en conflicto y del marco de las relaciones laborales de la empresa.

Por lo tanto, las organizaciones más propensas al *Mobbing* son aquellas que se encuentran burocratizadas, con un alto grado de rigidez y desorganizadas. Mientras que los sectores con más casos de acoso laboral son los sectores de la administración pública, la sanidad y la educación seguidos de los medios de comunicación y las organizaciones ideológicas regidas por un poder político y las organizaciones no gubernamentales. (Piñuel y Zabala, 2001)

2.1.2.15 Fases del *Mobbing* laboral

Establecer un orden preciso y concreto a seguir para el desarrollo del *Mobbing* no es sencillo, ya que de múltiples variables: el acosado, el acosador, el ambiente laboral, el tipo de organización, entre otras variables que pueden ser muy particulares en cada caso.

Lo más complejo del *Mobbing* es detectar cuando comienza y por qué. Hay que tener claro que el *Mobbing* es intencional y no es un evento casual, es una pauta

que sigue una persona concreta, normalmente el jefe o un compañero con poder dentro de la empresa. El acoso hacia una persona se manifiesta de diversas maneras:

a) Manipulación de la comunicación

No informando a la persona sobre su trabajo, interrumpiéndole constantemente cuando habla, no dirigiéndole la palabra, con amenazas verbales y/o escritas, ataques verbales, es decir, gritos o insultos en voz alta, criticándole en temas relacionados a su trabajo y as u vida privada. En la vida privada, criticándole permanentemente con burlas, imitando sus gestos y voz, haciéndole creer a la víctima que posee problemas psicológicos.

b) Manipulación de la reputación

Con comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra. En cuanto a las relaciones sociales en el ambiente de trabajo, se suele restringir a la víctima de la posibilidad de hablarle a sus compañeros o se le ignora como si la persona no existiera.

c) Manipulación del trabajo

Proporcionándole trabajos en exceso, monótonos, repetitivos, o bien, sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación. Denigrándolo a lugares donde no pueda obtener las comodidades para realizar el trabajo.

La violencia también es utilizada en ocasiones por el acosador, esto no quiere decir que la violencia sea solamente física, sino con amenazas tales como acercamientos, de caras con gritos o gestos toscos. Estas agresiones en su mayoría son manifestaciones sin la presencia de testigos o con testigos mudos. Las agresiones verbales vienen acompañadas de insultos, críticas constantes de trabajo.

El profesor sueco, Heinz después de definir el *Mobbing* laboral planteó y desarrolló cuatro fases para el proceso de este fenómeno: (Loreto & Seabra, 2008)

a) Fase de Conflicto

En una Institución la complejidad de las relaciones interpersonales y la competitividad y exigencias, lleva a roces y discrepancias entre las personas que de ningún modo deben verse ni analizarse como *Mobbing* o acoso moral laboral.

Si en cambio, los roces, si se perpetúan y generan conductas estigmatizadoras hacia una persona o varias de ellas, se torna patológico.

b) Fase de *Mobbing*

Aparecen el acosador y el acosado. Acá hay conductas estigmáticas que buscan perjudicar al acosado, apartándolo del círculo social de la Institución. En general la víctima no puede creer lo que está pasando y utiliza mecanismos de defensa tales como la negación. A pesar de que es clara la actitud que tiene el acosador hacia él, la víctima se niega a creer lo que está pasando, ya que el acosador, previamente se había convertido en su amigo o halagador, algo que el acosado por su personalidad ve con agrado.

c) Fase de la intervención de la empresa

En algún momento los conflictos llegan a la dirección de la Empresa. En este caso, los directivos pueden optar por una de éstas dos posturas:

1.-La dirección analiza el problema y toma medidas para evitar que continúe. Busca proteger a la víctima.

2.-La dirección no analiza el problema y ve a la víctima como la causa del conflicto, dirigiendo hacia ella las medidas correctivas. De este modo se agrava el acoso, transformándose de horizontal en mixto (horizontal y descendente). (Loreto & Seabra 2008)

d) Fase de marginación o exclusión del mundo laboral

Esta fase suele desembocar en el abandono del trabajo por parte de la víctima luego de largos periodos de sentirse mal. Normalmente cuando se trata de trabajadores del sector público estos piden cambios de áreas o de puesto de trabajo. En el sector privado, parte de las víctimas deciden aguantar en el puesto de trabajo, trayendo consecuencias negativas para ellos mismos. En los casos más extremos, los trabajadores llegan al suicidio. (Loreto & Seabra, 2008).

Finalmente, el profesor Iñaki Piñuel considera que el Mobbing cuenta con cinco fases, que según señala tienen una duración variable de acuerdo a cada caso, dichas fases son: Fase 1: Incidentes críticos, Fase 2: Acoso y estigmatización, Fase 3: Intervención de la Dirección, Fase 4: Solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto y Fase 5: Salida o expulsión (Piñuel, 2021).

2.1.2.16 Consecuencias del *Mobbing* Laboral

2.1.2.16.1 Para el trabajador afectado

a) A nivel psíquico:

Los síntomas pueden ser muy diversos: ansiedad, miedo acentuado y continuo, sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Los trabajadores también pueden verse afectados en la hora de concentrarse y dirigir la atención. Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones. La excesiva duración o magnitud de la situación de “*Mobbing*” puede dar lugar a patologías más graves o agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

Las consecuencias del acoso laboral, aparte de dificultar el rendimiento laboral pueden ser muy graves ya que el objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima. (Bernal, ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o *Mobbing*?, 2016)

b) A nivel físico:

Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicósomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos (migraña, gastritis, etc.).

c) A nivel social:

Es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, retraimiento o, por otra parte, muestren agresividad, hostilidad u otras manifestaciones de inadaptación social.

Ansiedad, aislamiento, pérdida de autoestima y seguridad en sí mismo, sentimiento de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación, pensamientos acerca del suicidio, pérdida de satisfacción laboral, conductas de evitación, afectación en áreas de la vida además de la profesional (social, familiar) y probabilidad de que se presente un TEPT u otros trastornos. (Bernal, ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing?, 2016)

2.1.2.8.2 Para la Organización del Trabajo

a) Sobre el rendimiento:

Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del ausentismo (justificado o no) de la persona afectada.

Las consecuencias del acoso laboral, aparte de dificultar el rendimiento laboral pueden ser muy graves ya que el objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima. (Bernal, ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing?, 2016)

b) Sobre el clima social:

Distintos conceptos (como la unión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales, etc.) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo.

c) Sobre la accidentabilidad:

Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios, etc.).

El psico terror deja a sus víctimas en un estado de permanente hipervigilancia, lo que finalmente le ocasiona un estado de estrés intenso, y una vez agotado queda susceptible no solo a sufrir un accidente de trabajo, sino también podría llegar a suicidarse. (Avila, 2020)

2.1.2.8.3 Para el núcleo familiar y social

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

2.1.2.8.4 Para la comunidad

Se da un fuerte impacto económico como la pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc. (Loreto & Seabra, 2008)

2.1.2.17 Mobbing laboral en la legislación internacional

El Mobbing Laboral siendo un flagelo que se presenta de manera directa en diversas partes del mundo, es importante citar a nivel internacional como se viene regulando este principal problema en el ámbito laboral remarcar el impacto tanto positivo o negativo que se pudo observar desde su regulación.

Desde esa perspectiva es necesario identificar como se viene dando la problemática y el tratamiento a nivel internacional siendo importante partir del Continente Europeo.

a) Mobbing Laboral en el Continente Europeo

El bienestar y estabilidad laboral de trabajadores del continente europeo, se ha visto afectado producto al incremento de casos derivados del Mobbing Laboral dicha información es respaldada por la Fundación Eurofound que emite la siguiente opinión:

“Un estudio sitúa los niveles de Mobbing en el 15%, frente al 11% de hace 10 años. El mayor peso del sector servicios, más expuesto a la violencia, y la crisis, explican la subida.” (Eurofound, 2018)

Según podemos apreciar dicha fundación observa un crecimiento frente a estadísticas anteriores. Debemos indicar que la fundación a través de su misión nos indica que:

“La Fundación Eurofound para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una organización tripartita de la Unión Europea, cuyo cometido es

ofrecer conocimientos para contribuir a la articulación de mejores políticas sociales y en materia de empleo y trabajo. Eurofound se creó en 1975, en virtud del Reglamento del Consejo (CEE) n.º 1365/75, para contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa”

La fundación Eurofound manifiesta que el acoso laboral ha ido al alza en los últimos años; es la conclusión en la que participan la Comisión Europea y las patronales y sindicatos europeos), aunque las causas y las manifestaciones de ese incremento no tienen una única explicación.

De igual forma la Asociación Pridicam manifiesta que la crisis ha tenido que ver, pero lo más importante ha sido el aumento de los empleos relacionados con los servicios, sobre todo los que suponen trato con terceras personas, que es donde se localiza el aumento de la violencia.

Conforme lo precisado se debe tener en cuenta ambos informes en la cual indica que el Mobbing Laboral se incrementa en mujeres, inmigrantes y los trabajadores más precarios.

Respecto a este hecho es preciso mencionar que se realizó un informe con alcance de todo el continente europeo en la cual se desprende como factor primordial el Comportamiento Social Adverso (que incluye violencia física, ‘mobbing’, acoso sexual, ‘bullying’ ...), para el presente trabajo se considera Mobbing Laboral.

En 2005, un 11,2% de los trabajadores consultados en Europa aseguraba haber sido víctima de al menos uno de estos comportamientos.

En 2010, la cifra había aumentado al 14,9%.

Los últimos datos, pasado 2010, muestran una cierta estabilización de estas prácticas de acoso laboral.

El repunte en el acoso tiene algo que ver con la crisis, según los datos, aunque con importantes matices:

“el aumento se debe circunscribir a los primeros años de la crisis, porque los últimos datos que tenemos apuntan a que se estabilizan los casos de violencia y acoso laboral”

“ese repunte durante la crisis es debido a algunos factores que influyen en que los trabajadores sufran acoso laboral, situaciones que crean estrés y deterioran el clima laboral. Por ejemplo: los casos de reestructuración, una mayor inseguridad en el trabajo, una mayor carga de trabajo...”

El estudio destaca que los sectores en los que la incidencia del acoso es mayor son el sanitario y de servicios sociales, transporte y almacenamiento, hostelería, administración pública y educación.

El estudio evidencia que las mujeres sufren más acoso laboral (15,1%) que los hombres (13,3%), un porcentaje mayor que tiene mucho que ver con la mayor incidencia del acoso sexual entre las mujeres: “el acoso sexual en Europa afecta en torno al 1% de los trabajadores, según las encuestas y la proporción de mujeres es el doble que la de hombres”.

Las personas que tienen contratos más precarios sufren un porcentaje mayor de acoso laboral: así, el 22% de los aprendices aseguran haber sufrido algún episodio, frente al 14,5% de los trabajadores indefinidos, y lo mismo sucede con los trabajadores inmigrantes frente a los locales.

Las recomendaciones que dan los autores del informe pasan, entre otras cosas, por aumentar el nivel de concienciación de los trabajadores, empresas y administraciones para combatir este fenómeno. De hecho, se aprecian grandes diferencias entre los países en cuanto a los niveles de acoso que reportan los trabajadores, algo que se puede atribuir a las distintas culturas laborales y sociales de los diferentes países europeos. Así, el estudio constata que los trabajadores que más denuncian acoso son los de los países escandinavos, bálticos y de Europa Central, mientras que en Europa del Este y del Sur menos trabajadores dicen sufrir estas prácticas (así, un 8% de los españoles, frente a la media del 14,9% del conjunto de los países analizados). (Sanz, 2018).

El Mobbing Laboral se ha estado incrementando en forma paulatina también relacionada por las diversas coyunturas ahora tal como podemos apreciar también viene a ser un aspecto transcendental el tema del Covid-19, considerando un nuevo factor sin embargo analizaremos mediante la legislación comparada sobre la regulación del Mobbing en Países Europeos como:

1.-España:

El país español identifica en primer término como Mobbing Laboral conforme la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como:

“Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

De hecho, el fenómeno ha sido considerado no solamente por documentos de la OIT sino también por distintos organismos internacionales y leyes nacionales en todo el mundo.

Sobre la Regulación Normativa se debe partir que esta se encuentra debidamente tipificada en el Código Penal Español en el Artículo 173.1 en la cual indica:

173.1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, **en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.**
(negrita propia)

Como podemos apreciar en la Regulación Española se tiene que el Mobbing Laboral se castiga hasta con dos años de pena privativa de libertad, sin embargo, existe normas que tienen un fin similar que busca la protección y regulación del Acoso Laboral de los cuales es preciso citar:

-Estatuto de los Trabajadores: Condena discriminación y garantiza la protección a la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 4.2: Dentro del Estado español, no se puede discriminar directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, lengua, etc. Tampoco se podrá discriminar por razón de discapacidad, siempre que sean capaces de desempeñar el trabajo o empleo adecuadamente.

Los españoles tienen derecho a su integridad física y a una política de prevención de riesgos laborales que sea adecuada, así como también al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 17: También se darán por nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 19: El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en su trabajo.

-Ley 36/2011 que regula la jurisdicción social determinando la llamada “Inversión de la Carga de la Prueba” decir corresponde al demandado probar la inexistencia del delito.

-Leyes de prevención de riesgos laborales

Artículo 14: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en cuanto a la seguridad y salud del trabajo. Esto significa que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, deberá realizar una prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Las Administraciones públicas también tienen el deber de proteger al personal de su servicio.

Artículo 15 y 16: El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto con el objetivo de evitar los riesgos y adaptar el trabajo a la persona. Si las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, con el objetivo de detectar las causas de estos hechos.

-La ley sobre infracciones y sanciones.

Artículo 8: Se consideran infracciones muy graves:

Si el empresario lleva a cabo acciones contrarias al respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores. Si la empresa toma decisiones que implican la discriminación directa o indirecta desfavorables de cualquier tipo y por cualquier causa, así como también las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa. El acoso sexual siempre que se produzca dentro del ámbito laboral.

-Protocolos de prevención del acoso laboral, así como la Cruz Roja Española, Diputación de Ciudad Real.

Conforme se puede apreciar existe normativa vigente a fin de resguardar la protección al trabajador, de igual forma las personas afectadas por una situación de acoso laboral deben seguir un procedimiento, con el objetivo de salvaguardar sus derechos y su puesto de trabajo.

Un trabajador español cuando sospecha que está siendo víctima de alguna de las formas del acoso laboral puede recurrir a lo siguiente:

-Informar al Comité de Seguridad y Salud de la empresa. La mayoría de las empresas medianas y grandes cuentan con este tipo de comités.

-Informar al representante gremial. Es útil cuando el acoso laboral se da a nivel de pares y no proveniente del personal jerárquico.

-Consultar si existe un protocolo de actuación en casos de violencia o acoso laboral para activarlo.

-Informar a la Dirección de la empresa.

-Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

-Realizar una denuncia ante los tribunales competentes. Es decir, iniciar un procedimiento penal o civil, o contencioso-administrativo en el caso de que se trate de un funcionario público.

2.-Francia:

El Mobbing Laboral en Francia no es la excepción sin embargo para partir de este escenario es preciso comenzar citando un hecho ocurrido en el año 2019 en la cual sucede lo siguiente:

“France Télécom y sus ex dirigentes, incluido el presidente director general Didier Lombard, fueron condenados este viernes por "acoso moral". Los hechos ocurridos durante los años 2000, empujaron al suicidio a varios asalariados. Es la primera vez que una gran empresa del CAC 40 - principal índice de la bolsa de Paris- comparece ante por este tipo de delito. Un acoso moral institucional extendido desde la cúspide al conjunto de la empresa” (Radio Francia Internacional, 2019).

Didier Lombard, así como su número dos además de Olivier Barberot, director de recursos humanos, fueron condenados a un año de prisión, aunque podrán salir en libertad bajo fianza tras un corto período y a 15.000 euros de multa. Orange, heredera de France Télécom, deberá pagar 75.000 euros. Con el objetivo de adaptar a la empresa, los directivos pusieron en aplicación medidas radicales destinadas a forzar la salida voluntaria de más de 20.000 empleados -muchos de ellos funcionarios-, de una plantilla de 120.000. Los métodos utilizados consistían en crear un ambiente de inseguridad y angustia permanente, que destruyó psicológicamente a muchos trabajadores, llevando a algunos hasta el suicidio. (Radio Francia Internacional, 2019).

Como podemos apreciar de este evento claramente que producto de Mobbing Laboral, sufrido por directivos de la entidad, como describe este medio de comunicación como un acoso moral institucional.

El País Europeo en fecha 15 de diciembre de 2020, a través de Human Rights Watch inició una campaña para instar a Francia a combatir el acoso sexual y la violencia en el trabajo acelerando la ratificación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso de 2019 y llevando a cabo reformas sobre la materia en el país, por lo que concluye lo siguiente:

“Ratificar el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso es una oportunidad excelente para que el presidente Macron lleve a la práctica el compromiso asumido por Francia de convertirse en defensor mundial de la igualdad de género”, apuntó Nisha Varia, directora de Incidencia sobre Derechos de la Mujer de Human Rights Watch. “El gobierno francés debe iniciar rápidamente un diálogo con los actores sociales, incluidas organizaciones de trabajadores y

empleadores, para que la ratificación esté acompañada de un cambio concreto en la legislación y la práctica en el país”. (Human Rights Watch, 2020)

3.- Normas europeas de carácter convencional:

El Mobbing Laboral ampliamente no está regulado específicamente como tal, esto no quiere decir que no exista, cabe precisar que en la investigación se pudo recabar información acerca de documentos comunitarios suscritos por países integrantes de la comunidad europea siendo ello es preciso mencionar los siguientes:

- **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo 2001 / 2339.-** Tiene como finalidad de mejora de las condiciones de vida y trabajo, realizado por la fundación europea. Dicho documento indica la magnitud de manifestaciones de acoso laboral, las causas que pueden dar lugar a riesgos para la salud y que tiene como base la existencia de tensión, un grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria. (Morales Ramirez, 2016)
 - ✓ Prestar mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas formas para hacerle frente.
 - ✓ Hacer hincapié en los efectos en la salud física y psíquica.²²
 - ✓ Favorecer acciones comunitarias, porque pueden tener efectos normativos e influir en las actitudes, y que, por razones de equidad, dichas directrices resultan convenientes.

- ✓ Unificar criterios y elaborar una definición uniforme para dar una cobertura global en el campo del acoso laboral, previa revisión de las legislaciones nacionales.
- ✓ Recomendar a los poderes públicos e interlocutores sociales, algunas políticas de prevención, asistencia a la víctima y erradicación del fenómeno; sistemas de intercambio de experiencias (buenas prácticas), y procedimientos de solución.
- ✓ Realizar los estudios para formular una recomendación.

Asimismo, se solicitó a la Comisión Europea adoptar medidas desde la perspectiva de la regulación del caso. Dicha Comisión, en el marco de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006, consideró diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo como riesgo social. (Comision de Comunidades Europeas, 2002)

- **Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo**

El Acuerdo se suscribió el 27 de abril de 2007 por los interlocutores sociales, previo a las consultas realizadas en el contexto del programa de trabajo de la Comisión Europea, el cual tenía como objetivo prioritario la regulación del acoso laboral en la estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo para 2002-2006.24. (Morales Ramirez, 2016)

El Acuerdo se planteó como metas:

- a. Aumentar la sensibilización y entendimiento de los interlocutores sociales sobre el acoso y la violencia en el lugar del trabajo.

- b. Proporcionar a los interlocutores sociales de todos los niveles, un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Con base en estos objetivos, las empresas debían redactar una declaración de tolerancia cero hacia el acoso y violencia en el trabajo, así como especificar los procedimientos a seguir en casos de incidentes.²⁵

La gran mayoría de los países de la Unión Europea han implementado el Acuerdo, principalmente por tres vías: (García Viña, 2013)

- a. Por medio de la suscripción de acuerdos nacionales, regionales o sectoriales entre los representantes de empleadores y trabajadores, guías, declaraciones, así como toda una serie de medidas complementarias.
- b. Con cambios normativos en materia de seguridad e higiene.
- c. Con la creación de una normatividad específica.

-Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo

Las directrices fueron suscritas por los interlocutores sociales el 16 de julio de 2010. En ellas se establecen medidas prácticas para adoptarse por los empleadores, los trabajadores, sus representantes y los sindicatos a fin de reducir, prevenir y mitigar la violencia de terceros y sus consecuencias, bajo los siguientes elementos: enfoques de asociación, definiciones claras, prevención a través de la evaluación de riesgos, sensibilización, formación, notificación, seguimiento y una evaluación adecuada. Para lo anterior, los empleadores, previa consulta con los

trabajadores, deben desarrollar políticas de acuerdo con la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica. (COESS et al, 2010)

-Países Europeos con Legislación Específica

a. Suecia. - Este país fue el primero en introducir el acoso laboral (1993), a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos, de alcance nacional. La ley apunta a la prevención, establece medidas tendentes a la recuperación de las víctimas, e imputa al empleador la constatación de un mal ambiente laboral y la expulsión del acosador. (Morales Ramirez, 2016)

b. Bélgica El país regula el caso a través de la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo, del 10 de enero de 2007, y del Decreto Real del 17 de mayo de 2007. Ambos instrumentos jurídicos tienen alcance nacional. La Ley hace énfasis en la prevención, y crea la figura de un mediador a fin de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso laboral; igualmente, otorga un plazo de estabilidad de un año en beneficio del denunciante, con el objeto de protegerlo contra eventuales represalias. La Ley prevé como conducta tipificante del acoso laboral a las conductas violentas “externas a la empresa”³⁰ (postura resistida por la doctrina). (Morales Ramirez, 2016)

c. Reino Unido Con base en la Protection from Harassment Act de 1997 y la Dignity at Work Act de 2001, este país regula en forma amplia el fenómeno. Las leyes prevén sanciones y responsabilidad civil a quienes incurran en conductas de acoso injustificadas; a su vez, habilitan el despido mediante un proceso sumario. Además, se considera un delito y se castiga con seis meses de prisión y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala. (Morales Ramirez, 2016)

d. Italia El hecho es regulado con algunas leyes de carácter regional; no obstante, la Ley del Lazio, del 11 de julio de 2002,³¹ la cual pretendía aplicarse tanto en beneficio de trabajadores públicos como privados, así como crear centros de atención a cargo de organizaciones sin fines de lucro y el gobierno regional, fue declarada inconstitucional el 19 de diciembre de 2003.³² (Morales Ramirez, 2016)

2.1.2.18 *Mobbing* laboral en la legislación de américa latina

En América Latina se identifica poco desarrollo de la temática; sin embargo, pueden observarse diferentes soluciones en el tratamiento del acoso laboral. Al igual que en los países europeos, en la región existen pocos países que cuentan con una legislación específica; algunos han modificado sus códigos del trabajo, y otros, en cambio, aplican disposiciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos: constitucionales y legales. (Morales Ramirez, 2016)

Para realizar el estudio comparado de la legislación del *Mobbing* Laboral en América Latina, se consideraron varios aspectos comunes como el tipo de Ley que lo regula, el ámbito de aplicación de la Ley (territorial y de relación de trabajo), definición, tipo de *Mobbing*, conductas o acciones que lo constituyen, conductas que no son consideradas de acoso laboral, derechos de las víctimas, deberes de los empleadores o autoridades, sanciones y procedimientos.

El *Mobbing* Laboral en América Latina podría configurarse en dos grandes aspectos, de países que crearon una legislación específica en la cual comprende en forma correcta la prevención sanción y erradicación del *Mobbing* Laboral y otras que solo hacen incidencias relacionadas al *Mobbing* Laboral.

Países con regulación propia y específica

- **Colombia**, conforme a su ordenamiento jurídico comprende como el primer y único país de tener una legislación propia al Mobbing Laboral. Se trata de la ley de alcance nacional: la Ley 1010, promulgada en fecha 23 de enero de 2006. Dicha Ley intenta prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo. Mencionada herramienta jurídica consta de 19 artículos y tiene las siguientes características
 1. Definición. Establece las modalidades en las que se puede dar el acoso: maltrato, persecución, discriminación, inequidad y desprotección.
 2. Sujetos. Precisa a los activos, los pasivos y los partícipes.
 3. Modalidades. Comprende el descendente, el ascendente y el horizontal.
 4. Conductas. Actos de agresión física, comunicación verbal o escrita con contenidos lujuriosos, etcétera.
 5. Excepciones. Cuestiones de orden disciplinario, exigencias de fidelidad o lealtad, mejoramiento de la eficiencia laboral, evaluación de subalternos, cumplimiento de deberes, etcétera.
 6. Mecanismos de prevención. Prevé la creación de comités e intervención de un inspector de trabajo, actividades de mejoramiento de las relaciones e, incluso, la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.
 7. Sanciones. Señala una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales para el acosador y para el empleador tolerante de la situación; así como la

obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso laboral.

8. Procedimiento. Se realiza ante los jueces del trabajo en una audiencia dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. Previamente, se procede la notificación personal al acosador y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se ofrecen antes de la audiencia o dentro de ella. La resolución se determinará al finalizar la audiencia, a la cual podrán asistir las partes y los testigos o peritos.

9. Apelación. Ésta procede contra la resolución del caso, y se decidirá en los treinta días siguientes a su interposición.

10. Caducidad de la acción. Esta ópera seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas referidas por la ley. (Morales Ramirez, 2016)

- Argentina

Argentina inicia con la legislación del Mobbing Laboral a partir de 2002 bajo la denominación de “violencia laboral”. Actualmente existen ocho leyes de carácter provincial y municipal, aunque en siete de ellas el ámbito de aplicación se circunscribe al sector público, y sólo una también comprende al sector privado. Entre las primeras se encuentran las siguientes:

Ley 7.232 de 2002, de la Provincia de Tucumán

Ley 5.349 de 2003, de la Provincia de Jujuy

Ley 13.168 Contra la Violencia Laboral de 2004, de la Provincia de Buenos Aires

Ley 1.225 de 2005, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ley 12.434 de 2005, de la Provincia de Santa Fe

Ley 4.148, de la Provincia de Misiones. Por su parte

La Ley 9.671 de 2006, de la Provincia Entre Ríos, abarca tanto al sector público como al privado. (Morales Ramirez, 2016)

-Brasil

Uno de los países más grandes de sud América inicia el año 2000 este país ha expedido diversas legislaciones estatales y en la administración municipal dirigidas al sector público bajo el término “asedio moral”

a. Leyes estatales: la Ley Complementaria 12.561 de 2006, de Río Grande de Sul; la Ley 3.921 de 2000, de Río de Janeiro; la Ley Complementaria 63, de Par, y la Ley 12.250 contra el Asedio Moral de 2006, del estado de São Paulo.

b. Leyes municipales: Ley 1.163/2000, de Iracemópolis, São Paulo; Ley 2.120/2000, de Ubatuba, São Paulo; Ley 3.243/2001, de Cascavel, Paraná; Ley 358/2001, de Guarulhos, São Paulo; Ley 1.078/2001, de Sidrolândia; Ley 2.982/2001, de Jaboticaba; Ley 13.288/2002, de São Paulo; Ley 189/2002, de Natal; Ley 3.671/2002, de Americana; Ley 11.409/2002, de Campinas; Ley 511/2003, de São Gabriel do Oeste; Ley 9.736/2003, de Ribeirão Preto; Ley 2.377/2003, de Presidente Venceslau; Ley complementaria 498/2003, de Porto Alegre; Ley 8.629/2004, de Santo Andrés, y Ley 4.205/2006, de Catanduva.45

Además, está en discusión el proyecto de Ley 7.202/2010 para considerar el acoso moral como accidente de trabajo.

Reformas a los códigos del trabajo

En este rubro pueden citarse tres casos recientes. Uno de ellos consiste en que una ley ad hoc contiene normas de reforma de varias legislaciones no específicas, y que, por tanto, sus disposiciones están destinadas a convertirse en artículos de códigos diversos, como el caso de Chile. Los otros dos implican reformas directas al código laboral, que es el supuesto de México y Venezuela. Lo característico de estas legislaciones es la regulación de la figura del acoso laboral como materia distinta del acoso sexual o de la discriminación.

En cuanto a Chile, se expidió la Ley 20.607 el 8 de agosto de 2012, mediante la cual se incorporó como figura jurídica al acoso laboral, y se introdujeron modificaciones en diversos artículos del Código del Trabajo (2o., 160 y 171) y en reglamentaciones administrativas (modificó el artículo 84 de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y el artículo 82 de la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

Uno de los aspectos relevantes de la ley es la definición de acoso laboral como

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.⁴⁸

También se incluyó a la figura como causal de despido indirecto o rescisión imputable al empleador;⁴⁹ el pago de indemnización, así como el pago de la antigüedad aumentada hasta un 80%; el despido sin derecho a indemnización contra quien cometa el acoso laboral, e incluso se regula el falso reclamo.

Con respecto a México, en el contexto de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, el país introdujo, de alguna forma, el acoso laboral bajo la denominación de “hostigamiento”, regulándolo por primera vez y distinguiéndolo del acoso sexual; sin embargo, la definición es bastante limitada: “Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”. Igualmente, se regula a la figura como parte de una de las causales de rescisión de la relación del trabajo imputable tanto al trabajador como al patrón,⁵⁰ aunque sólo respecto del acoso vertical descendente; también se establecen sanciones. De acuerdo con la doctora Mendizábal, la ley limita el caso a una sola de sus manifestaciones: la descendente, y omite las conductas agresivas de otros sujetos. Faltan disposiciones para responsabilizar al patrón del medio ambiente laboral, así como medidas preventivas, y su consideración como riesgo de trabajo, porque puede desencadenar accidentes y enfermedades (cuadros de estrés, ansiedad, problemas digestivos, cambios bruscos de personalidad).⁵¹

Por su parte, en Venezuela se expidió la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, publicada el 7 de mayo de 2012,⁵² la cual definió al acoso laboral como

...el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes, o un trabajador o una trabajadora,

o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Además, se reguló a la figura como causa justificada de retiro con derecho a indemnización para el acosado y despido al acosador. De igual forma, el artículo 164 destacó las acciones contra el acoso por parte del Estado, organizaciones sindicales y patrones.

Cabe señalar que Venezuela previamente había regulado, en cierta forma, el tema en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005, al disponer en su artículo 56, punto 5, como obligación de los patrones: “El abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras”.

De acuerdo a lo expuesto, puede señalarse que las reformas a los códigos laborales en estos países también constituyen un avance, aunque mínimo, porque tampoco abarcan todas las problemáticas ni establecen los procedimientos ad hoc requeridos, pues sus disposiciones se encuentran ligadas al despido por parte del acosador.

3. Inclusión en otros ordenamientos y figuras jurídicas

El resto de los países que hasta el momento carecen de una legislación específica sobre el acoso laboral, o no han reformado sus códigos de trabajo para incorporar dicha figura, basan la protección del trabajador en normas de carácter general tanto constitucionales como en las disposiciones de los códigos de trabajo,

penales, reglamentos administrativos, código civil, etcétera, en tanto prosperan en sus respectivos proyectos legislativos para regular el caso:

a. Constitución. Se apoyan en esta norma suprema como base de la protección de derechos fundamentales de la persona (dignidad, igualdad ante la ley y la no discriminación, integralidad personal, derecho al trabajo, derecho a la salud, etcétera).

b. Códigos de trabajo. En su mayoría recurren a este instrumento jurídico, pues consideran que aun cuando no regula en forma expresa el hecho, la normativa resulta suficiente para prevenirlo y sancionarlo, en razón de que de su contenido se desprenden las obligaciones y los derechos tanto del empleador como del trabajador, así como las reglas del juego de la relación del trabajo y las consecuencias que conlleva su desacato. Asimismo, se aduce que los principios generales del derecho del trabajo deben ser respetados y cumplidos a cabalidad por las partes, además de que el trato digno del empleador para con el trabajador, y viceversa, o entre los mismos trabajadores, es una obligación inherente e indiscutible en toda relación laboral.

c. Empleo de otras ramas del derecho. Se recurre a tipificaciones que tienen un tratamiento específico e independiente, tales como la coacción, las amenazas, la violencia, etcétera.

Entre los países que se encuentran en este supuesto tenemos a los siguientes:

1. Bolivia y Ecuador. Estos países tienen una base constitucional. En Bolivia, la Constitución, en su artículo 49, establece lo siguiente: “...El Estado protegerá la estabilidad laboral, prohibiéndose el despido injustificado y toda forma de acoso laboral”. En el caso de Ecuador, el título II, capítulo sexto, artículo 66, de la

Constitución regula el derecho a la integralidad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

2. Costa Rica. Los trabajadores afectados basan sus demandas para reclamar una indemnización con base en la Constitución (artículos 5o. y 56), el Código de Trabajo (artículos 19; 69, inciso c; 81, y 83, inciso b), y los reglamentos administrativos (la Ley General de Administración Pública). Las denuncias pueden presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (vía conciliación), o bien directamente ante los tribunales de justicia.⁵³ En este país han existido diversos proyectos legislativos para regular el fenómeno; por ejemplo, las leyes 16.088, 17.620, 18.040 y 18.184, siendo el más reciente el Proyecto de Ley 18.136 o Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, que el 29 de julio de 2013 fue dictaminado positivamente por la Comisión Permanente Especial de la Mujer, y turnado al Poder Legislativo para su estudio y posible aprobación.

3. Panamá. Este país expidió la Ley 24 (3 de julio de 2007),⁵⁴ con la cual modificó y adicionó artículos a la Ley 9 de 1994, que establece y regula la carrera administrativa y dicta otras disposiciones. A través de este ordenamiento se incorporó la figura del acoso laboral aplicable a los servidores públicos; asimismo, aborda los tres tipos de modalidades del fenómeno: descendente, ascendente y horizontal.

4. Paraguay. Este país intenta proteger mediante el Código del Trabajo -Ley 213 de 1993 (modificada por la Ley 496 de 1995)-, en su artículo 84, a la causal por actos de violencia.

5. Perú. En esta nación existe un párrafo apartado en la Ley 27815, en el artículo 8, numeral 5, del capítulo III del Código de Ética de la Función Pública, que a la letra dice: “El servidor público está prohibido de: presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”.

6. Uruguay. Desde 2010 se han presentado diversas iniciativas para regular el acoso laboral.⁵⁵ El más reciente proyecto es de 2013: Ley Contra el Acoso Moral en el Trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, los países que a través de diversas disposiciones legales pretenden la protección contra el acoso laboral no ignoran lo limitado que resultan ser las mismas, y debido a ello, ha sido la jurisprudencia la que termina delimitando las normas jurídicas para configurar y sancionar el hecho.

2.1.2.11 Mobbing Laboral en el Perú

En nuestro país, nuestro ordenamiento jurídico peruano no regula como tal el Mobbing Laboral a comparación como España, que dicha acción humana lo han tipificado como delito hasta con pena privativa de libertad, en nuestro continente americano, el primer país fue Colombia en promulgar normas de alcance nacional en la cual regula de manera directa y específica el Mobbing Laboral.

El Ordenamiento Jurídico Peruano no cuenta con legislación específica, sin embargo, existe normativas que regulan aspectos sobre el acoso en diferentes formas siendo ello así es preciso mencionar:

Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento: dicha norma peruana fue promulgada en la gestión del presidente Alejandro Toledo Manrique en fecha 5 de febrero del 2003, que tiene como finalidad la presente norma:

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

Como se puede advertir de dicha norma, previene y sanciona el hostigamiento sexual producido en un ambiente laboral, únicamente pero el hostigamiento sexual, de igual forma indica que tiene un ámbito de aplicación en los centros de trabajo público o privado, instituciones educativas, instituciones policiales y militares, y demás personas sujetas a una relación laboral, a diferencia del Mobbing Laboral la presente norma indica que no requiere de acción sistemática y reiterada del acosador, siendo a su vez incluida en nuestro sistema penal peruano, en el artículo 151-A, acoso, segundo párrafo numeral 5, en la cual de forma expresa indica en el marco de un contexto laboral, mencionada ley también manifiesta cuales serian la responsabilidad del empleador, las consecuencias del hostigamiento sexual, la vía judicial pertinente y el plazo de caducidad. Por lo que podemos indicar que respecto al Acoso Laboral en el Ámbito Sexual en el Perú se encuentra regulado.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La emisión del decreto supremo N°003-97-TR, promulgada en la gestión del presidente Alberto Fujimori Fujimori, en fecha 21 de marzo de 1997, lo que podríamos considerar la ley neurálgica en el derecho laboral peruano dado que principalmente regula diferentes aspectos, sin embargo, podemos apreciar que en su artículo 30 de la mencionada ley manifiesta lo siguiente:

Artículo 30 Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

-La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

-La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. Inciso b) modificado por la Ley N° 30709, publicada el 27 diciembre 2017

-El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

-La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;

-El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

-Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; Literal

modificado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 diciembre 2012

-Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. Inciso modificado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27-02-2003

-La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad. Literal incorporado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 diciembre 2012.

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

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia Párrafo adicionado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27-02-2003.

La presente norma regula de manera correcta cuales son los actos de hostilidad o acoso laboral, sin embargo, no se puede perder de vista que la mencionada ley regula únicamente el Mobbing Laboral Descendiente dado que menciona únicamente las acciones realizadas por un superior jerárquico, refiriéndose únicamente al empleador como actos de hostigamiento.

Decreto Legislativo N° 276. Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

El decreto Legislativo 276, fue promulgado en fecha 06 de marzo de 1984, en la gestión del presidente Fernando Belaunde Terry, para el presente trabajo de investigación se debe indicar únicamente que:

Artículo 28. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)

I) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil

En nuestro ordenamiento Jurídico peruano nuevamente podemos apreciar que el acoso laboral o mobbing laboral se encuentra regulado en una de las direcciones que es el Mobbing Laboral Descendientes.

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor. (...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública. (...)

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

Como podemos apreciar únicamente el Mobbing Laboral en sus diferentes formas quiere decir horizontal, ascendiente, descendiente se encuentra en caso de hostigamiento, acoso sexual en el ámbito laboral.

Es importante informar que a través del informe técnico n° -2020-servir-gpgsc de la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil Cynthia Cheenyi Sú Lay, concluye:

La falta por acoso moral u hostigamiento laboral constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo. (Cheenyi Su Lay, 2020)

Así mismo existe un párrafo apartado en la Ley 27815, en el artículo 8, numeral 5, del capítulo III del Código de Ética de la Función Pública, que a la letra dice: “El servidor público está prohibido de: presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”.

- **Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar**

Recientemente se estableció en fecha 06 de noviembre del año 2015 en la cual establece normas de carácter especial a fin de sancionar y erradicar violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, en el presente caso podríamos afinar al Mobbing Laboral, dado que la mencionada ley sanciona cuando se incurre directamente hacia la mujer como protección de la norma en las modalidades de violencia psicológica, física, sexual y económica, lo cual si bien no precisa en forma concreta se tenga que dar en el ambiente laboral se entiende que podría establecerse en cualquier medio en la cual se lesione por su condición de genero (condición de tal).

2.1.2.12 El Mobbing Laboral en el Marco Jurídico Peruano del Tribunal Constitucional

Nuestro máximo intérprete de la Constitución Política del Perú, realiza una contribución acerca de la colisión de los derechos fundamentales con relación a la relación de los trabajadores en sus centros de labor.

Conforme lo que pretende buscar en esencia el Tribunal Constitucional es proteger contra la falta por acoso moral (Mobbing Laboral), es la dignidad, derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación, y otros de carácter laboral, de los servidores públicos los cuales se encuentran amparados por la Constitución Política del Estado.

Artículo 1:

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

Artículo 2: Toda persona tiene derecho:

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

En ese marco de ideas es que mediante la Sentencia signada en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC (fundamento 35,36 y 37)

“[...] Fundamento 35. Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC N° 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo. (Tribunal Constitucional, 2008)

Conforme al fundamento del Tribunal Constitucional podemos establecer de forma directa que deja establecido que entre todos los trabajadores se debe dar la igualdad de oportunidad reconociendo de manera directa la vulneración de alguna forma del derecho invocado podría ser pasible ser conocido en la vía constitucional.

Continuando con la línea de ideas es preciso señalar que dicha sentencia también menciona de forma contundente lo siguiente:

Fundamento 36. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole. (Tribunal Constitucional, 2008)

El Tribunal Constitucional sienta un primer cimiento sobre la desigualdad, planteando la erradicación sobre la discriminación laboral, en relación a cualquier índole conforme estipula ya la constitución sea sexo raza y otros.

Fundamento 37. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole. En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida [...]”. (Tribunal Constitucional, 2008)

Hemos podido apreciar de dicha sentencia que únicamente establece como punto de partida la discriminación por diferentes motivos con vulneración directa al derecho de igualdad de oportunidades y de trato.

Referente al caso en concreto sobre el Mobbing Laboral podemos referirnos a otra sentencia del Tribunal Constitucional signado en el Expediente N° 03599-2010-PA/TC.

Fundamento 20 Así, en primer lugar, un límite infranqueable de dicho control empresarial es el principio-derecho de dignidad humana, que inspira no sólo el orden de relaciones entre Estado y persona, sino también entre particulares. Este principio supone que el empresario no puede emplear medios de control vejatorios o exageradamente incómodos, que afecten la tranquilidad y las adecuadas condiciones de trabajo. Aquí puede reproducirse la misma justificación que ha llevado a la justicia constitucional ha interdictar actos de control vejatorios, como los cateos corporales o las cámaras de vigilancia en exceso. (Tribunal Constitucional, 2010)

El Tribunal Constitucional comparte criterio que lo inquebrantable es el Principio-Derecho de Dignidad Humana, lo que en el presente caso deja establecido como vulneración en el entorno laboral lo que refleja el Mobbing Laboral.

Sin embargo, no son las únicas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional sino también es menester indicar que en relación a derechos fundamentales se encuentran las siguiente

Libertad de Trabajo	Exp. 0008-2003-AI/TC Fund 26 Exp. 0661-04-AA/TC, Sentencia
Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.	Exp. 0008-2005-AI/TC Fund 23 Exp. 2510-2002-AA/TC Sentencia Exp. 1875-2006-AA/TC Fund 25 Exp 1124-2001-AA/TC Fund 11
Dignidad Laboral	Exp. 1124-2001-AI/TC Fund 7 Exp. 2129-2002-AA/TC Fund 7 Exp. 2129-2006-PA/TC Sentencia

Fuente: Elaboración Propia

2.1.3 El derecho al trabajo

2.1.3.1 Definición del derecho al trabajo

Para Guillermo Cabanillas (1980) “ El derecho laboral” El Derecho Laboral o el Derecho al Trabajo, se considera en el ámbito jurídico como el conjunto de normas jurídicas que tiene un fin el cual es regular las relaciones entre el trabajador y la empresa, ya sea pública o privada, el contrato de trabajo, tanto el trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia o incluso el contrato de alta dirección. (Cabanillas, 1980, pág. 617).

El Derecho al Trabajo también abarca con el pago del salario, las vacaciones, el despido laboral, despido de personal de alta dirección, la extinción de la relación laboral, el *Mobbing* y Acoso laboral dentro del trabajo, el accidente de trabajo, el pago de Seguridad Social o incluso la Incapacidad laboral en sus grados de Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

El Derecho del Trabajo, es una de las ramas del derecho que estudia las relaciones jurídicas que se establecen mediante un contrato de trabajo entre una empresa (persona física o jurídica) y un trabajador, realizando de forma libre y voluntariamente.

Diversos autores, exponen y dan un énfasis a la definición del Derecho al Trabajo y lo exponen de la siguiente manera:

“Conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo” (Flores Gomes, 2013, pág. 241).

Entonces cabe decir que el Derecho Laboral o de Trabajo se considera como protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, las efectivas relaciones entre el empleador y los asalariados, el capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Si hacemos un análisis jurídico podemos llegar a la conclusión que es necesario partir de sus características generales, quienes permitirán al estudioso del derecho de forma estructural descubrir el objeto, finalidad, naturaleza y alcances jurídicos de esta rama del Derecho.

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara al derecho del trabajo, analizando las características esenciales, como los siguientes:

Según el maestro Dávalos De La Cueva, Mario (1967) dice que “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana” (Davalos, 1967, pág. 269).

Según Trueba Urbina Alberto define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”. (Trueba Urbina, 2003, pág. 39).

Para Sánchez Alvarado Alfredo expresa que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones

dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”. (Sanchez, pág. 39)

Por último, una de las aportaciones con mayor lucidez la expresa el maestro De Buen Lozano Néstor quien dice al respecto que “derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”. (De Buen Lozano, pág. 131)

2.1.3.2 Derecho laboral peruano

A) Surgimiento del derecho laboral en la nueva república peruana

Así como en Europa, las primeras huelgas que se erigieron en la naciente República Peruana intentaron llamar la atención acerca de un movimiento laboral que deseaba ser escuchado. Así registra la historia peruana, las huelgas de 1886 de las fábricas de textiles de Vitarte, la de los tipógrafos, la de la fábrica de los cigarrillos de 1892 y las de las Dárselas del Callao de 1894, todas éstas resueltas vía conciliación o a sangre u fuego, denotándose una incoherencia gubernamental en el tratamiento del fenómeno huelguístico laboral.

“A partir de 1900, las huelgas comprometieron a las provincias del país, motivadas todas, al igual que las registradas en el siglo precedente, por la instauración de la

jornada laboral de 8 horas y la erradicación del sistema de enganche”. (Gomez, 1996, pág. 35)

El movimiento obrero en un primer momento en este primer periodo, que no hubo más remedio que reglamentar el derecho de huelga, a fin de restituir la seguridad y garantías requeridas que demanden una tranquilidad social. Una primera constatación, es que los trabajadores tomaron la iniciativa con su acción directa, para que luego las autoridades dieran inicio al intervencionismo estatal, arrancándose de esta manera, las primeras normas de trabajo que se conocen en el Perú

“Al mismo tiempo que se dictaban normas legales, tímidas por cierto, en una sociedad industrial incipiente, , orientada solamente a los estamentos laborales costeros, los gobernantes reprimían con encono a los trabajadores que se disponían a reivindicar las conquistas laborales, que luego, devenidas en leyes, se decían eran promulgadas en su beneficio”. (Gomez, 1996, pág. 36).

B) Derecho laboral peruano en los inicios del siglo XX

Al inicio del siglo XX, después de haberse establecido las primeras empresas capitalistas, a fines del siglo XIX, los obreros, inspirados en las ideas anarquistas y socialistas, comenzaron a organizarse sindicalmente y exigir mejores condiciones de trabajo y aumentos salariales.

Una de las primeras disposiciones laborales que aparece en nuestro ordenamiento jurídico peruano estaba prevista en el Código de Comercio del 15 de febrero de 1902. El artículo 296 del referido cuerpo normativo disponía que el empleador debía comunicar con treinta días de anticipación la terminación de la relación laboral, estableciéndose, además, una serie de obligaciones y deberes de los trabajadores en el seno de la relación laboral (artículos 294 y 295).

El Código de Comercio solamente estableció una disposición accidental de la relación laboral, regulando un solo aspecto de la extinción del contrato de trabajo y señalando las obligaciones que tienen los trabajadores cuando prestan servicios.

En el mismo año de 1902, no eran claras las diferencias entre las relaciones civiles y las laborales, por lo cual, se incluyó una disposición laboral dentro de un código comercial que se aplicaba a las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que realizaban actividades comerciales.

Mediante Resolución Ministerial del 2 de enero de 1911 se estableció la prohibición del enganche de peones indígenas para las haciendas y explotaciones de caucho en el extranjero. Esta norma respondía a una abierta política que empleaban determinados empleadores para utilizar mano de obra barata, tratando de “reclutar” a los indígenas y “engancharlos” por un gran tiempo, en algunos casos en forma vitalicia. Así, pese a la expedición de la norma, en la práctica, continuaron verificándose los enganches serviles de los indígenas.

En 1911, una fecha trascendente por que se produce la primera huelga general de Lima y Callao. Este movimiento se originó, principalmente, por la exigencia en la promulgación de una norma que contemplase una protección efectiva para los trabajadores ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Ante lo expuesto, el gobierno emitió la Ley N° 1378, Ley de Accidentes de Trabajo; no obstante, ello, la referida norma solamente protegía a determinados sectores laborales, especialmente los accidentes producidos en una fábrica industrial; de este modo, por ejemplo, los trabajadores mineros no se encontraban dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la ley comentada.

Posteriormente, se emite la famosa Ley de Huelgas, aprobada en el gobierno de Guillermo Billinghurst. Con la referida norma, si bien se reconoce el derecho legítimo de los trabajadores para ejercer la huelga, los requisitos que se establecen eran sumamente rígidos tales como la aprobación de la huelga por la mayoría de los trabajadores, la autorización por parte de la Intendencia de Lima y Callao

Los trabajadores tenían mayor conciencia de todos sus derechos laborales: la Revolución Rusa había llegado con gran acogida a las mentes de los trabajadores peruanos.

En 1918 se emiten varias disposiciones importantes que serían un valioso aporte para la legislación laboral peruana es así que el 26 de julio, se promulga la Ley N.º 2760 que declara la inembargabilidad de los sueldos y salarios. Con esta norma se reconoce la intangibilidad de las remuneraciones.

Noviembre de 1918, se promulga la Ley N.º 2851. Esta norma se aplicaba a los trabajos prestados por mujeres y menores de edad, el cual contenía una serie de disposiciones que protegían a ese sector de la población tales como jornadas máximas de trabajo (45 horas semanales, mientras que los hombres tenían 48 horas), edad mínima (12 años en menores de edad), trabajos prohibidos (minas, en la noche, etc.), derechos de maternidad (pre y post natal, hora de lactancia, sala cuna, etc.), etc.

Ese mismo año en el mes de diciembre, se dicta la Ley N.º 3010, que estableció el derecho de los trabajadores al descanso semanal, en días feriados y en el primer día de elecciones. Inclusive, el artículo 5 de la referida norma, por vez primera, se refiere expresamente al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador al disponer que “será nulo y de ningún valor la renuncia a las prescripciones de esta ley y todo pacto que tienda a eludir sus efectos”.

1) La constitución de 1920

Si analizamos, antes de la emisión de la Constitución Política del Perú de 1920, se emitieron disposiciones en materia laboral que establecían varios derechos a los trabajadores, derechos “clásicos” como la huelga, la jornada máxima laboral, la protección contra accidentes de trabajo, descanso semanal obligatorio y protección de los trabajos realizados por menores de edad y mujeres. No se apreciaba una legislación general, completa: las normas se emitían para un

determinado sector o categoría profesional o regulaban solamente algunos aspectos de un derecho laboral.

La Constitución de 1920, como garantía individual, coloca a la libertad de trabajo en sentido negativo, esto es, la prohibición de la esclavitud antes que la libertad de trabajo. En sentido positivo, entendida como la posibilidad de decidir sobre el trabajo y la forma de la prestación laboral, esto es, autónoma o dependiente.

Cabe resaltar que la Constitución de 1920 resalta la parte, sobre la libertad de trabajo, debemos rescatar al artículo 46, ubicado en el Título IV referido a las garantías sociales:

“La nación garantiza la libertad de trabajo, pudiendo ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública. La ley determinará las profesiones liberales que requieran título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”.

Sobre el segundo párrafo del artículo 46, se refería al ejercicio de cualquier profesión y no solamente la liberal. El reconocimiento a la libertad de trabajo supone una de las garantías más importantes en el Derecho moderno en la medida que, en virtud de ella, las personas pueden determinar libremente el tipo de trabajo que estimen conveniente y ejercerla sin ninguna injerencia estatal siempre que reúnan los requisitos previstos para ello.

La Constitución del Perú de 1920 fue la primera en consagrar derechos laborales en el primer plano de la jerarquía normativa peruana. Resalta señalar que la ineficacia de la Constitución de aquel entonces se aprecia en los movimientos sociales, huelgas y paros producidos desde la conclusión de esta Carta Magna. Los trabajadores no participaron ni tuvieron mayor influencia entre las personas que elaboraron la ley de leyes de 1920, el cual en primer momento protegía sus derechos laborales en la medida que los preceptos constitucionales no eran cumplidos por los empleadores o requerían de algún precepto más.

2) Augusto b. Leguía y El Derecho Laboral

El Primer Mandatario elegido el 19 de octubre de 1919, Augusto B. Leguía no tuvo carácter político para que las declaraciones constitucionales laborales algunas ya existentes se concreticen en la práctica. En el latifundio en la costa, en las plantaciones de caucho en la selva y en los asientos mineros se continuaron desconociendo los derechos constitucionales debido a que sus propietarios tenían enorme influencia en la política.

La Ley N.º 4916, fue dada por presión de la Asociación de Empleados del Consorcio. Con esta Ley se creó un pre aviso de 90 días para la despedida de los empleados particulares, una pequeña compensación por tiempo de servicio, el cual va en el siguiente cuadro:

Tabla N°2

Tiempo Trabajado	Compensación por tiempo de Servicios
Hasta dos años	Un sueldo
De 2 a 5 años	Dos Sueldos
De 5 a 10 años	Cuatro Sueldos
De 10 a 15 años	Ocho Sueldos
De 20 a 25 años	Diez Sueldos
De 25 a 30 años	Doce Sueldos

La preocupación del gobierno de Leguía por los empleados particulares se explica por su necesidad de atraerse el apoyo de las capas urbanas de mayor nivel cultural en su lucha contra una parte del gamonalismo de la cual se había alejado.

3) La constitución de 1933

La siguiente carta magna fue promulgada en 1933, si bien incluía algunas disposiciones relativas al trabajo, el cual se guiaba por la anterior de 1920, esta no contribuyó al Derecho Laboral por la generalidad y vaguedad de sus normas en esta materia. Poca novedad trajo la Constitución de 1933 en el tema del trabajo.

Si se hubiera mejorado en materia laboral tomando como ejemplo otras Constituciones latinoamericanas. La Constitución Política del Perú de 1933 era una Constitución que no era de las más avanzadas del Perú y casi se la podía ubicar entre las Constituciones que reconocen expresamente derechos laborales y las que tienen declaraciones ampliamente generales.

Al fin y al cabo, la Constitución del Perú de 1933 contenía una serie de disposiciones que buscaban proteger a los trabajadores y, regular sobre los derechos de los trabajadores, continuaba la secuencia iniciada por la Constitución de 1920. Ahora bien, resultaba difícil, teniendo en cuenta el contexto de desarrollo del Derecho Social y las manifestaciones populares, que se dejara de regular esta materia a nivel constitucional.

4) La década del treinta

En la Tercera Década del Siglo XX, las disposiciones más importantes fueron la Ley N.º 7505.

Tabla N.º 3

Ley	Derechos Laborales/ Beneficios Laborales
------------	---

Ley n° 7505	Obligando a toda empresa que todo el personal peruano en un 80 % del total del personal y creando el descanso vacacional remunerado de 15 días al año para obreros y empleados
Ley N.ª 7515	Sobre el descanso remunerado
Ley N.ª 8439	Creando una compensación por tiempos de servicios para las empresas de cierta magnitud, de 15 salarios por año de servicios
Ley N.ª 8563	Ampliando a 30 días las vacaciones anuales pagadas de los empleados públicos y privados
Ley N.º 8930	Dándole el carácter de cosa juzgada y mérito ejecutivo a las decisiones de las autoridades de trabajo resolviendo conflictos colectivos de trabajo

Se promulgo el Código Civil de 1936 en el cual se incluyó una definición del contrato de trabajo y se reconoció la intervención del Estado en las relaciones laborales.

5) Repercusión de la Segunda Guerra Mundial

El gobierno constitucional de Manuel Prado coincidió con el periodo durante el cual se desarrolló la Segunda Guerra Mundial que dio lugar a restricciones económicas destinadas a amortiguar sus efectos y a una tenue apertura de los movimientos sindicales. Luego en el Gobierno de Benavides, se había dado la Ley N° 8951, prohibiendo la disminución sin causa justificada de los sueldos y salarios

y la despedida de los empleados y obreros mientras durase la guerra. En materia social el periodo de gobierno de Prado fue muy pobre; se caracterizó por la extensión de la Ley N° 4916 a algunos grupos de trabajadores y por la creación de un régimen especial de indemnizaciones para los obreros de construcción civil.

6) Gobiernos posteriores

“La terminación de la Segunda Guerra Mundial en todo el mundo originó una reactivación de movimiento sindical y de las posibilidades de cambio económico, social político (Alonso, 1975).

Un grupo significativo de países se incorporó al socialismo y numerosos países coloniales alcanzaron la independencia política pasando a constituir la mayor parte del grupo denominado el tercer Mundo; esta ola de renovación también envolvió a nuestro país y determinó la constitución de un gobierno democrático en 1945, emergido de elecciones relativamente libres” (Alonso, 1975).

En estos contextos se dio la Ley N° 10239, en 1945, ampliando la compensación por tiempos de servicios de los empleados particulares a una suma equivalente a un sueldo mensual por cada año de servicios, la Ley N° 10624, de 1946, creando la jubilación de los empleados particulares a cargo de sus empleadores; y algunas leyes extendiendo la Ley N.º 49160 a nuevos grupos de trabajadores. El decreto Ley 10897, en 1948, creando el salario dominical de los obreros de una prima anti huelga alcanzable solo por asistencia al trabajo durante las 48 hora de la semana

e instaurando una participación de los trabajadores el 30 % de las utilidades de las empresas con un capital de más de 50,000 soles, pero que nunca se aplicó.

La legislación laboral dada en este periodo fue, por consiguiente, magra. Las medidas más importantes fueron la aprobación del convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por una resolución legislativa en 1959; el Decreto Supremo, de 1961 reglamentando este convenio, la Ley 13683 aumentando a 30 días las vacaciones pagadas de los obreros y la Ley 13842, de 1962, elevando a 30 jornales la compensación por cada año de servicios de los obreros.

El régimen constitucional que vino luego, no hizo tampoco aportes de significación en cuanto al Derecho del Trabajo concierne. Merecen citarse, sin embargo, la Resolución Legislativa aprobando el convenio N.º 98 de la OIT sobre protección de la libertad sindical, la Ley 15171, de 1964 que el presidente Fernando Belaunde se negó a promulgar, disponiendo la obligación de los empleadores de deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales para entregarlas a las organizaciones sindicales, la reducción de los feriados por un Decreto Supremo y la extensión de la Ley 4916 a varios grupos de trabajadores.

7) La Constitución de 1979

Desde el cambio de gobernante del régimen militar en el año 1975 se inicia el proceso de desgaste de la dictadura militar, así como una aguda crisis económica. Esta situación se agrava cuando el régimen implanta una política “dura” contra

sus opositores. Todo ello, ocasiona una serie de protestas y marchas que tienen su “pico” más alto con huelgas nacionales y que ocasionan que el régimen militar convoque a elecciones para una Asamblea Constituyente para posteriormente, convocar a elecciones presidenciales.

La Constitución de 1979 señalaba que el Perú era un Estado social de derecho. En efecto, el Preámbulo de esta Carta Magna, contenía una serie de principios típicos de un Estado social de derecho: se buscaba que todas las personas disfruten de la riqueza; se indicaba que el Estado debía promover una sociedad *“justa, libre y culta, sin explotados ni explotadores”*; se consagraba una *“economía al servicio del hombre y no del hombre al servicio de la economía”*; etc.

Al igual que las Constituciones precedentes, el largo artículo 42 de la Constitución de 1979 reconoce la libertad de trabajo como eje central de las relaciones laborales, sin dejar de mencionar que *“El trabajo es un derecho y un deber social”*. Además, el precepto antes citado destaca que el Estado deberá promover las condiciones necesarias para que se *“eliminen la pobreza y asegure por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones”*.

Al respecto, el primer párrafo del artículo 57 de la Constitución anota que *“Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo”*. Sobre la irrenunciabilidad, la Constitución de 1979 contiene una fórmula genérica que

anularía cualquier acto del trabajador que suponga la disposición de un derecho reconocido, por todas las vías capaces de hacerlo, salvo las normas dispositivas

La irrenunciabilidad puede entenderse como el acto voluntario e irrevocable de un trabajador por el cual se dispone de un derecho reconocido en una norma.

Sobre los derechos individuales de los trabajadores la Constitución reconoce, por vez primera, el derecho de estabilidad laboral o el principio de continuidad laboral.

El artículo 48 de la Constitución de 1979 prescribía lo siguiente: *“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”*.

Dentro de la “causa justa” de despido, la doctrina entendía que ella comprendía las terminaciones derivadas de circunstancias objetivas que afectan a la empresa, la incapacidad del trabajador y la comisión de faltas graves. Posiblemente, el mandato imperativo del precepto constitucional comentado tenga como explicación la reacción ante los despidos que se produjeron contra los trabajadores que habían participado en huelgas de protestas nacionales.

Sobre los derechos colectivos de los trabajadores el artículo 54 de la Constitución regula la negociación colectiva: *“Las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes. El Estado garantiza el derecho de negociación colectiva. La ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales. La intervención del Estado es definitiva a falta de acuerdo entre las partes”*. En primer lugar, debemos destacar el reconocimiento al convenio colectivo como una fuente de derecho que

tiene carácter normativo y la intervención residual del Estado en la resolución de conflictos.

Tenemos que el texto de la Constitución de 1979 consagraba expresamente el derecho de Negociación Colectiva (NEC). En primer término, se puede apreciar un reconocimiento por parte del Estado de “un espacio vital” para el desarrollo y ejercicio del Derecho a la NEC y, en consecuencia, de respeto a su contenido esencial. Estábamos pues, ante un reconocimiento estatal a los agentes colectivos laborales de un poder de auto normarse. Ello traía como consecuencia lógica que la NEC no podía, como regla general, ser limitada mediante una ley en términos absolutos; debía, para producirse ello y solo en algunos casos determinados, rodearse de ciertos requisitos. De esta manera, la Constitución de 1979 impedía una excesiva y represiva intervención estatal de un lado, y establecía una política legislativa que promovía y aseguraba un adecuado ejercicio del derecho de NEC, del otro.

Veamos ahora la libertad sindical. El artículo 51 señalaba:

“El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlos (...) Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución de última instancia de la Corte Suprema. Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden”.

Sobre el artículo 51, esta comprende tanto la libertad sindical negativa y positiva, esto es, la posibilidad de decidir la incorporación o renuncia a un sindicato de

trabajadores. Consideramos que la regulación sobre este tema, en términos generales, ha sido adecuada.

8) La Constitución de 1993

En el mes de abril de 1992 se produce el denominado “autogolpe” de Fujimori y por el cual las principales instituciones y organismos democráticos son seriamente afectados: el Congreso es “cerrado” –no existía la mayoría requerida para controlar las cámaras–, el Poder Judicial queda paralizado, el Tribunal de Garantías es disuelto, etc. Para legitimar el “autogolpe” y contar con una Constitución que pudiera alinearse a las reformas que se estaban implementando, así como las que vendrían posteriormente, se convocó a elecciones para un Congreso Constituyente Democrático (CCD) que tenía facultades del poder constituyente y prerrogativas legislativas. (Toyama, 2001)

La Constitución de 1993, en varios aspectos, “constitucionalizó” disposiciones legales preconstitucionales que eran cuestionadas por oponerse a la Constitución de 1979. En efecto, las disposiciones sobre estabilidad laboral, participación de los trabajadores en la gestión y propiedad, jornadas de trabajo acumulativas o atípicas tuvieron un cuestionable desarrollo en el ámbito primario bajo la vigencia de la Constitución de 1979; empero, con la Constitución de 1993, se “constitucionalizaron”. (Toyama, 2001)

Uno de los cambios que se aprecia, respecto de la Constitución anterior, reside en la ubicación de los derechos laborales dentro de la estructura de la Constitución.

En efecto, los derechos laborales se encuentran ubicados dentro del Capítulo II (“De los Derechos Sociales y Económicos”) del Título I (“De la Persona y de la Sociedad”), que se distingue del Capítulo I referido a los Derechos Fundamentales de la Persona. En la Constitución de 1979, todos los derechos laborales estaban considerados como “Fundamentales”.

La Constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector del Derecho Laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo –al igual que el deber– como una base para el bienestar social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención “prioritaria” del Estado, protegiendo con énfasis a la madre, a los menores de edad y al impedido. Además, se asegura que dentro de la relación laboral se respetan los derechos constitucionales y se reprime toda forma de trabajo forzoso o sin la debida retribución.

Sobre los derechos individuales, el artículo 27 de la Constitución de 1993 prevé que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*. Hay una variación respecto de la Constitución de 1979. No existe un precepto general sobre la estabilidad laboral, encontrándonos ante una disposición concreta y específica: una protección frente al despido arbitrario que será desarrollada por el legislador.

Es necesario referirnos a las normas internacionales sobre la estabilidad laboral. En primer lugar, el Convenio Internacional del Trabajo N° 158 de la OIT –no ratificado por el Perú, pero que tiene la eficacia de una Recomendación– señala

que la legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa. En segundo lugar, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que, en caso de despido injustificado, el trabajador debe tener derecho a la reposición, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la legislación interna. En atención a lo expuesto, estimamos que la Ley de Fomento de Empleo –hoy, Ley de Productividad y Competitividad Laboral–, no transgrede la Constitución en la medida que prevé, como regla general, el pago de una indemnización ante un despido arbitrario. Finalmente, se cumple lo dispuesto en la Constitución al regular un tipo de protección a los trabajadores despedidos arbitrariamente. Ciertamente, como veremos en el último capítulo de este texto, el Tribunal Constitucional tiene una posición diferente a la resaltada.

Por otro lado, veamos los demás derechos individuales que aparecen en la Constitución de 1993: las remuneraciones, las jornadas de trabajo y los descansos remunerados, y la participación en la empresa. Como ya se ha dicho, en este tema, existen varias disposiciones que no aparecen en la actual Constitución: la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones, las asignaciones familiares, la prescripción para iniciar demandas laborales, etc. Muchos de estos beneficios continúan regulándose por normas de nivel legal y preconstitucionales; la ausencia de normas constitucionales sobre estas instituciones se explica por el afán del constituyente de incorporar solamente las principales y básicas disposiciones, dejando la posibilidad al legislador para complementarlas, modificarlas y hasta suprimirlas.

En cuanto a los derechos colectivos La Constitución de 1993 señala que los sujetos colectivos pueden celebrar un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) con *“fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”* (numeral 2 del artículo 28).

2.1.3.3 El derecho del trabajo en el momento actual

“El descalabro del Derecho Laboral se acentúa con la administración política de Alberto Fujimori, quien, al instaurar un sistema económico liberal, fue degradando progresivamente las conquistas sociales a través de una política legislativa regresiva. Legitimada al promulgarse la vigente Constitución” (Gomez, 1996).

En lo individual, se precarizan, las condiciones de trabajo, el empleo, las remuneraciones de la participación de los trabajadores al dictarse los D. L. 728 y su modificatoria, Ley 26513 de 1995 con sorna denominado “Ley de Fomento de Empleo”, de D. Leg. 650 y 688 de consolidación de tiempos de servicios y 766 sobre el Derecho de participación de los trabajadores, creándose exóticas figuras jurídicas de trabajo como el “Mercadeo de la Mano de Obra”, “La Flexibilidad y Desregularización del Contrato de Trabajo”.

En lo colectivo se desarticulan el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga a través del D.L. 25593 y sobre el Derecho de Participación se dicta el D. Leg. 766 que, en razón de su no reglamentación, simplemente las instituciones allí creadas no pueden a la fecha brindarle al trabajador ninguna posibilidad real de ejercicio.

En ambos casos la conducta legislativa es irresponsable y está a contracorriente del comportamiento contemporáneo, que recusa el “dumping” social, por denotar el derecho nacional e internacional del trabajo cuando establece condiciones laborales vedadas en otras latitudes del orbe, contraviniendo, así mismo, los acuerdos internacionales de protección celebrados y ratificados en beneficio de las clases labores. La orientación de nuestra legislación social se hace en base a los dictados del FMI antes que en los de la OIT, como fuera otrora.

2.2 Marco conceptual (definición de términos)

Acoso institucional o estructural

Esta modalidad de acoso se enmarcaría en una estrategia de la empresa encaminada a reducir el personal atendiendo a «un contexto de crisis, reestructuración y/o fusión». En dicha estrategia se revisan qué personas no reúnen las condiciones para continuar en la empresa atendiendo a atributos tales como «la edad, la antigüedad o el género». Dado que el objetivo principal es el de garantizar un nuevo orden en la empresa, las prácticas para reducir costes de personal desatienden el factor humano a través de algunas prácticas. (Lopez, 2011)

Acoso laboral o *Mobbing*

El acoso laboral, conocido también como “*Mobbing*”, es un tipo determinado de acoso en referencia a aquellas conductas habituales dentro del ámbito de trabajo

que, en su conjunto, provocan una situación de violencia psicológica contra una determinada persona. Estas actitudes abusivas pueden desarrollarse por un superior jerárquico, un subordinado o compañero de trabajo de forma verbal, escrita o con gestos que atentan contra la dignidad e integridad del trabajador. En función de cada uno de los casos, existen varios tipos de acoso laboral. (Fontelles, S/F)

Acoso moral de tipo descendente

Es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, el jefe. (Fernandez, 2010)

Acoso moral horizontal

Se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional. (Fernandez, 2010)

Acoso moral ascendente

Originado por uno o varios subordinados, quienes agreden a otro individuo que ostenta un rango jerárquico superior en la organización donde laboran. (Fernandez, 2010)

Constitución

La Constitución es la ley suprema de un Estado que establece su organización, su funcionamiento, su estructura política y los derechos y garantías de los habitantes de ese estado. Se llama precisamente Constitución pues “constituye” la nación políticamente organizada, le da sus principios, y la distingue de otros estados. Está precedida generalmente de un preámbulo que establece sus antecedentes y sus fines. El vocablo surgió de la unión de dos palabras latinas “*cum*” que significa “*con*” y “*statuere*” que quiere decir “establecer”. (De conceptos, S/F)

Derechos Humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger

los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.
(Naciones Unidas Derechos Humanos, 1996)

Derechos Fundamentales

Se entiende por derechos fundamentales los atributos de toda persona inherentes a su dignidad, que el estado debe garantizar, respetar y satisfacer. En su aspecto positivo son los que otorga la constitución política de nuestro país y los que se recogen en los pactos, convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por el país. (Ferrajoli L. , 2006)

Estado

El Estado es una forma de organización socio-política. Se trata de una entidad con poder soberano para gobernar y desempeñar funciones políticas, sociales y económicas dentro de una zona geográfica delimitada. Los elementos que constituyen el Estado son población, territorio y poder. (Enciclopedia Juridica, 2020)

Empleador

Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación

del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo). (Enciclopedia Juridica, 2020)

Mobbing mixto

Es aquel que se produce cuando una o muchas personas que encontrándose en un nivel jerárquico similar al de la víctima ejercen *Mobbing* sin que la jefatura adopte las medidas tendientes a evitar la repetición de las conductas o sus efectos, dejando que se desarrollen los abusos en contra del trabajador acosado sin intervenir en un ambiente laboral hostil para la víctima. (Fernandez, 2010)

Remuneración

Es lo que el trabajador recibe en retribución por su trabajo, la misma puede ser entregada en dinero o en especie. No importa la forma o la denominación en que la reciba, siempre que sea de su libre disposición. (De conceptos, S/F)

Salario

Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo. El salario recibe su nombre debido a una práctica de

entregar sal a cambio de una determinada actividad en el pasado, circunstancia que se comprende si se considera que la sal era un elemento escaso y necesario, circunstancia que elevaba su precio. El salario de un trabajador generalmente está relacionado con su productividad, aunque por supuesto esta relación es en muchas ocasiones digna de ser puesta en duda. (Diccionario virtual Definición, s/f).

Trabajador

Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. (Cabanellas, 1993)

2.3 Antecedentes de la investigación

2.3.3 Tesis internacionales

Antecedente 1°

Loreto & Seabra (2008) desarrollaron la tesis titulada: “*Estudio comparativo del acoso Mobbing laboral en empresas públicas y privadas en caracas, 2008*”. quienes presentaron dicha investigación en la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, las principales conclusiones son:

- i.** Como hallazgo importante se tiene que para el sector público un total de 35 trabajadores, es decir, 39.30% de los 89 encuestados, afirmaron estar padeciendo *Mobbing*; mientras que, en el sector privado, se obtuvo un 21,60% que representa a 24 trabajadores de los 111 encuestados en este sector.
- ii.** Igual de importante es lo que se obtuvo en cuanto a la persona o personas autoras de los hostigamientos recibidos por parte de los trabajadores. Tanto en el sector público como en el privado, el acoso laboral se recibe en mayor medida por parte de los jefes y supervisores, con porcentajes de 64% y 49,5% respectivamente. Seguidamente se obtuvieron los porcentajes referentes al *Mobbing* aplicado por parte de los compañeros de los propios trabajadores, resultando un 11,20% en el sector público y un 19,8% en el sector privado.
- iii.** Por otro lado, los comportamientos que se presentan con mayor repetición en ambos sectores son: el comportamiento referente a la evaluación sesgada, el ignorar al trabajador, el de sobrecarga de tareas, gritos, la limitación de la carrera profesional y la reducción de plazos de tareas.

La diferencia con la investigación que pretendo realizar se da básicamente en el enfoque de la investigación, puesto que la tesis señalada es eminentemente cuantitativa siendo su principal instrumento las encuestas las mismas que han sido valoradas estadísticamente; mientras

que mi investigación es eminentemente cualitativa. Por otro lado, el ámbito geográfico ya que la misma se desarrolló en Caracas, la mía se desarrollará en el Perú.

Antecedente 2°

Salinas García (2008) desarrollaron la tesis titulada “*ACOSO MORAL EN EL TRABAJO*”, quien presentó dicha investigación en la Universidad de Alicante, en el año 2008.

- i.** Partiendo del término Acoso Moral en el Trabajo y de su definición se llega a una acotación de lo que se entiende por el Hecho del Acoso, como un fenómeno social, que se produce en el lugar de trabajo, consistente en un ataque sistemático de una persona a otra, a su dignidad e integridad física y/o moral, y con un objetivo: la autoeliminación.
- ii.** Una vez iniciado el Acoso en sí, se han registrado una serie de Acciones que han sufrido los sujetos de la investigación y que se catalogan en: amenazas, difamación, mofa/burla, aislamiento, agresión ideológica, agresión sexual, agresión física, agresión verbal, denigración, control inequitativo, correveidile, cuestionamiento y persecución.
- iii.** De lo analizado se tiene como diagnóstico principal el trastorno adaptativo y en el mismo que determina que es por causas laborales. Según el Manual

diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales se define el Trastorno Adaptativo como el desarrollo de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresante psicosocial identificable.

La diferencia de esta tesis de investigación con la que he realizado está en el objeto de estudio ya que nuestra investigación se centra en la regularización del *Mobbing* laboral, y la tesis citada se enfoca más en lo social que en lo jurídico.

2.3.4 Tesis nacionales

Trujillo Paz (2014) desarrollo la tesis titulada “*MOBBING: EL ACOSO EN LA RELACION LABORAL*”, quien presentó dicha investigación en la Universidad Privada Antenor Orrego

- i.** El acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo, sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.
- ii.** Los criterios para que se configure el acoso laboral o Mobbing quedan establecidos en los hechos de la sistematización, reiteración y en la intencionalidad avocadas a un fin mediante conductas lesivas, que en

muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima antes que pagar la correspondiente indemnización por el despido improcedente, atacando la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral.

- iii.** Sería conveniente la tipificación de este fenómeno, pues se debe tener en cuenta las consideraciones de los daños y lesiones que se generan como consecuencias del desarrollo de esta conducta lesiva, así como 122 las responsabilidades jurídicas de los titulares de los órganos superiores directivos que hayan permitido y consentido el acoso moral, como autores por omisión o comisión del hecho.

La presente tesis presentada propone regular la figura jurídica de Acoso Laboral o *Mobbing* en el Perú, pero se debe determinar que efectivamente la presente propone crear un proyecto de ley, lo cual a diferencia de nuestro Trabajo de Tesis es que nosotros queremos ampliar la propuesta incorporando a su vez a la entidad del Ministerio Público.

CAPITULO III

3 HIPOTESIS Y CATEGORIAS

3.1 Hipótesis de trabajo

Una propuesta legislativa para regular el *Mobbing* laboral contribuirá efectivamente a evitar la afectación de algunos derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú.

3.2 Categorías de estudio

Tabla N ° 4

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
1° Mobbing laboral	<ul style="list-style-type: none">- Definición- Formas de <i>Mobbing</i> laboral- Consecuencias
2° Derechos fundamentales de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none">- Tipos de derechos- Importancia- Regulación normativa

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO IV

4. METODOLOGIA

4.1 Ámbito de estudio

Nuestro ámbito de estudio comprende todo el Territorio Peruano, dado más que es una propuesta legislativa la cual pretende regular una conducta de los Trabajadores que vienen vulnerando derechos fundamentales.

4.2 Tipo y diseño de investigación

El estudio que pretendemos realizar se conducirá metodológicamente por los siguientes instrumentos metodológicos:

Tabla N.ª 5

Enfoque de investigación	Cualitativo: Nuestra investigación se basa en el análisis de información recabada documentalmente para establecer conclusiones que argumenten nuestra Hipótesis de trabajo.
Tipo de investigación jurídica	Socio jurídico: La investigación aborda un problema social desde una perspectiva jurídica.

Fuente: Elaboración del autor.

4.3 Unidad de análisis temático

La unidad de análisis de nuestro estudio está referida al *Mobbing* laboral los derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- a. **Técnicas:** La técnica fundamental que se aplicó en nuestro estudio es la del análisis documental y la encuesta.

- b. **Instrumentos:** El instrumento que corresponde a las técnicas elegidas son la ficha de análisis documental o bibliográfico.

4.5 Procedimiento de análisis de datos

Luego de aplicar las fichas de análisis documental se procedió a la limpieza de datos con el fin de seleccionar la información para ser procesada. Al concluir esta acción se inició el procesamiento, análisis e interpretación de la información.

CAPÍTULO V

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Naturaleza Jurídica del *Mobbing* laboral

El *Mobbing* Laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral, es la acción de una persona o grupo de personas que tienen como objetivo producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. Esta víctima de *Mobbing* Laboral recibe una violencia psicológica a través de actos negativos en el trabajo por parte de sus compañeros. Estos actos pueden provenir de: subalternos al jefe (vertical ascendente) o del jefe a subalternos (vertical descendente), de igual manera entre compañeros de trabajo (horizontal). Se llevan

a cabo de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado como meses o incluso años.

El *Mobbing* Laboral lesiona los bienes jurídicos de la triple dimensión de la Dignidad Humana, el cual comprende derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú:

- a) Derecho al Honor: Estipulado en nuestra Constitución en el Artículo 2º Inciso 7.
- b) Derecho a la Intimidad: Estipulado en nuestra Constitución en el Artículo 2º Inciso 7.
- c) Derecho a la Igualdad y no Discriminación: Estipulado en nuestra Constitución en el Artículo 2º Inciso 7.

De igual Manera el *Mobbing* Laboral lesiona de manera directa la Estabilidad Laboral y Bienestar, claramente establecido como derecho fundamental en nuestra Constitución, en el Artículo 23.

Cuando abordamos la presente investigación tomamos en cuenta, principios jurídicos relevantes al *Mobbing* Laboral los cuales son:

A) Principio de Igualdad de Trato

El Principio de Igualdad de Trato nos indica la prohibición de la discriminación in iure (establecida por la normatividad) o de facto (establecida por el empleador), Si el empleador otorga a un trabajador un derecho o beneficio debería otórgaselo

a todos los demás, exceptuando que dicha bonificación este amparado por alguna situación particular del trabajador con el empleador.

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

B) Principio de Buena Fe

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

C) Principio de Razonabilidad

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

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

D) Principio de Irrenunciabilidad

Este principio se fundamenta en la necesidad de evitar que la eficacia de las disposiciones laborales quede desvinculada como consecuencia de actos de su destinatario realizadas por su condición de parte más débil en la relación de trabajo. Nuestra legislación peruana reconoce el principio de irrenunciabilidad en dos niveles, en materia constitucional cuando el inciso 2 del artículo 26 de nuestra carta magna establece que en la relación laboral se respeta entre otros principios el “carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la Ley, por ningún motivo ningún trabajador así, tenga una carta firmada indicando que renuncia a sus derechos laborales es válido, salvo excepciones como negociación colectiva.

Si bien el abordaje de lo que denominamos *Mobbing* Laboral puede ser bastante novedoso, el maltrato o acoso resulta algo tan antiguo como las relaciones laborales de Nuestro País. El Reproche Jurídico hacia el *Mobbing* no es abordado

por ninguno de los estratos normativos de nuestro ordenamiento jurídico en materia Laboral,

5.2 Formas en que se ejerce el *Mobbing* laboral contra un trabajador

Existen diversas formas en la cual se ejercen *Mobbing* laboral, siendo estas las siguientes:

a) Limitar y manipular la comunicación y/o la información.

Una de las principales formas de ejercer el *Mobbing* Laboral vendría a ser: informando a la persona sobre su trabajo, lo cual conllevaría a perjudicar en el desenvolvimiento de ellas, así mismo interrumpiéndole constantemente cuando habla en la cual no estableciendo una comunicación fluida, no dirigiéndole la palabra, algunas oportunidades con amenazas verbales y/o escritas, ataques verbales, es decir, gritos o insultos en voz alta, criticándole en temas relacionados a su trabajo y a su vida privada. En la vida privada, criticándole permanentemente con burlas, imitando sus gestos y voz, haciéndole creer a la víctima que posee problemas psicológicos.

b) Limitar el contacto social

Una de las formas también de ejercer el Mobbing Laboral vendría a ser cuando se le aísla al trabajador del entorno social y una de las características indicaría dejar de comunicarse con la víctima que a su vez repercute en el ámbito social del trabajo donde se le prohíba comunicarse con los compañeros del mismo, no solo interrumpiendo la comunicación sino que su trabajo se realice en una zona aislada del resto con lo cual con lleva a su vez que se obvie su presencia física , con estas actitudes podemos describir que se aísla completamente del área social

c) Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeros

Entre las formas de ejercer el Mobbing laboral se encuentra una de las usadas por los acosadores para ejercer presión ante ellos y vendría ser la de desprestigiar y humillar a la misma ante sus compañeros de trabajo, esto puede empezar con calumnias referidas la víctima donde se lanzan rumores malintencionados haciendo correr “popularmente chismes” y rumores orquestados por el acosador, donde puede a su vez ridiculizar a la víctima, es muchas oportunidades se puede dar una etiqueta de enferma mental donde lanza adjetivos relacionados a una conducta no adecuada de la misma, donde se pone en entre dicho que pueda sufrir una enfermedad en materia psiquiátrica, se suele inventar una enfermedad de la víctima, lo cual solo serían calumnias del mismo, entre otras actitudes que puede ejercer el acosador es la de la imitación donde a través de gestos, voz postura y su manera de andar , todas ellas con el objetivo de ridiculizar a la víctima. Lo cual en muchos casos conlleva de manera directa el daño psicológico, esto puede ser

también pasible cuando se cuestionan sus convicciones políticas y religiosas donde hacen burla a la vida privada del mismo, también puede realizarse con relación a su nacionalidad y origen, que por su condición de tal se le asignan trabajos denigrantes, se comenta su trabajo de manera malintencionada observando meticulosamente cualquier aspecto del mismo.

d) Comprometer la salud de la persona acosada

Una de las principales forma de ejercer el Mobbing Laboral en el Perú se demuestra claramente con la afectación de la salud física y mental, dado mas cuando a un trabajador se le exige realizar trabajos peligros y perjudiciales para salud sin los debidos implementos que nos indica la ley afectando gravemente la salud física, otra conducta que atañe a la salud del trabajador es cuando se realiza una agresión física al mismo donde intervienen malos tratos físicos, lo cual conllevan a gastos intencionales para perjudicarlos, en relación a la afectación psicológica que va de la mano con la salud del trabajador podríamos indicar que se le ocasiona intencionalmente daños a su puesto de labor, pero una de las principales formas es aquella que pone en evidencia su vida sexual del mismo interrumpiendo de manera directa con la intimidad del mismo o en algunos casos se agrede sexualmente al trabajador en sus diferentes formas de acoso sexual, que si bien están reguladas en el Perú pero no se realiza una protección eficiente.

5.3 Derechos fundamentales del trabajador que son afectados por el *Mobbing* laboral

La práctica del *Mobbing* en contra de los trabajadores afecta indudablemente derechos fundamentales de estos. Entre los derechos afectados tenemos:

1° Respeto a la dignidad humana:

Precisamente para la Constitución la dignidad del ser humano no solo representa el valor supremo que justifica la existencia del estado y de los objetivos que cumple, sino que constituye como el fundamento esencial de todos los derechos que con la calidad de fundamentales, habilita el ordenamiento. Desde el artículo 1° queda manifiesta tal orientación al reconocerse que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y complementarse dicha línea de razonamiento con aquella otra establecida en el artículo 3°, que dispone que, “la enumeración de los derechos establecidos (...) no excluye los demás que la constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga que se fundan en la dignidad del hombre. Con lo antes mencionado en líneas arriba, se concluye que una muestra constante de Mobbing Laboral afecta directamente a este derecho fundamental dado más que se centra en vulnerar reiterativamente dicho derecho, más aún cuando se ejerce violencia física o psicológica, para denigrar a la persona como tal .

2° Derecho al trabajo

El Derecho Laboral o de Trabajo se considera como protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, las efectivas

relaciones entre el empleador y los asalariados, el capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Cuando existe reiterativamente el Mobbing Laboral hacia un trabajador afecta directamente a este derecho dado que, si bien es cierto dicho derecho relacionado a la vida digna del trabajador mencionado en líneas arriba, se debe ponderar el nivel de afectación que se arriba con la Practica del Mobbing Laboral.

3° Derecho a la salud

El derecho a la Salud que le asiste a toda persona, se ve vulnerado de manera directa dado más cuando se tiene que la práctica del *Mobbing* Laboral afecta generalmente a la Salud Mental de cada trabajador que viene padeciendo de este maltrato, cabe precisar que el maltrato psicológico es una de las principales afecciones en el mundo actual, de igual modo el maltrato físico deteriora la salud del trabajador haciéndole imposible que pueda desempeñar de forma ordenada y correcta, dado que se encuentra en un deterioro de su salud.

5.3 Tratamiento que se da al *Mobbing* laboral en el derecho comparado

El Mobbing Laboral describe un problema neurálgico que vincula a todas las naciones a nivel internacional, donde en cada país que se pudo recopilar la información sobre el Acoso Laboral o Mobbing Laboral se encuentra regulado o en su defecto en proceso de regulación sin embargo no se puede

perder de vista que la Organización Internacional de Trabajo OIT realizo un aporte esencial:

“Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Definiendo en forma concreta respecto al Mobbing Laboral.

5.3.1 En la Legislación europea

El Mobbing Laboral en el Continente Europeo se encuentra con regulación específica principalmente Bélgica (Ley 10 de enero de 2007, sobre la prevención de la violencia psicológica en los lugares de trabajo y decreto real de 17 de mayo de 2007), República Checa (Ley 209/2006 y Decreto del Gobierno 36/2007), Reino Unido (Protection from Harassment Act de 1997 y Dignity at Work Act de 2001). En otros países no existen normas específicas, pero sí que se regula esta situación, como, por ejemplo, en Luxemburgo (art. L 162-12 del Código de Trabajo), Suiza (artículos 321 y 328 del Código de Trabajo), Suecia (Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, de 21 de septiembre de 1993), Francia (artículos L-122-49 a 122-53).

Dinamarca (Ley de Medio Ambiente Laboral), Holanda (Decreto de condiciones de trabajo), Portugal (art. 24 del Código de Trabajo) o Finlandia (Ley sobre seguridad y salud en el trabajo).

Además, pueden ordenamientos en los que estas conductas han sido calificadas como delictivas, como, por ejemplo, en Francia o España.

España: Sobre la Regulación Normativa se debe partir que esta se encuentra debidamente tipificada en el Código Penal Español en el Artículo 173.1 en la cual indica:

173.1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Como podemos apreciar en la Regulación Española se tiene que el Mobbing Laboral se castiga hasta con dos años de pena privativa de libertad, no es la única norma también existe el Estatuto de los Trabajadores en la cual prohíbe la discriminación y protección a la seguridad y salud en el trabajo, existe una ley n° 36/2011 en la cual el demandado tiene el deber de la prueba, similar a ello existen leyes de prevención de riesgos laborales en España.

Francia: Para analizar el Mobbing Laboral en Francia debemos de volver a citar sobre el incidente importante acerca del suicidio de varios trabajadores.

El País Europeo en fecha 15 de diciembre de 2020, a través de Human Rights Watch inició una campaña para instar a Francia a combatir el acoso sexual y la violencia en el trabajo acelerando la ratificación del Convenio de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso de 2019 y llevando a cabo reformas sobre la materia en el país, por lo que concluye lo siguiente:

“Ratificar el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso es una oportunidad excelente para que el presidente Macron lleve a la práctica el compromiso asumido por Francia de convertirse en defensor mundial de la igualdad de género”, apuntó Nisha Varia, directora de Incidencia sobre Derechos de la Mujer de Human Rights Watch. “El gobierno francés debe iniciar rápidamente un diálogo con los actores sociales, incluidas organizaciones de trabajadores y empleadores, para que la ratificación esté acompañada de un cambio concreto en la legislación y la práctica en el país”.

5.3.2 En la Legislación en americana

Para realizar el estudio comparado de la legislación del Mobbing Laboral en América Latina, se consideraron varios aspectos comunes como el tipo de Ley que lo regula, el ámbito de aplicación de la Ley (territorial y de relación de trabajo), definición, tipo de Mobbing, conductas o acciones que lo constituyen, conductas que no son consideradas de acoso laboral, derechos de las víctimas, deberes de los empleadores o autoridades, sanciones y procedimientos.

El Mobbing Laboral en América Latina podría configurarse en dos grandes aspectos, de países que crearon una legislación específica en la cual comprende en forma correcta la prevención sanción y erradicación del Mobbing Laboral y otras que solo hacen incidencias relacionadas al Mobbing Laboral.

Colombia, conforme a su ordenamiento jurídico comprende como el primer y único país de tener una legislación propia al Mobbing Laboral. Se trata de la ley de alcance nacional: la Ley 1010, promulgada en fecha 23 de enero de 2006. Dicha Ley intenta prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo.

Argentina inicia con la legislación del Mobbing Laboral a partir de 2002 bajo la denominación de “violencia laboral”. Actualmente existen ocho leyes de carácter provincial y municipal, aunque en siete de ellas el ámbito de aplicación se circunscribe al sector público, y sólo una también comprende al sector privado.

Por su parte, en Venezuela se expidió la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, publicada el 7 de mayo de 2012,⁵² la cual definió al acoso laboral como ...el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes, o un trabajador o una trabajadora, o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Bolivia y Ecuador. Estos países tienen una base constitucional. En Bolivia, la Constitución, en su artículo 49, establece lo siguiente: “...El Estado protegerá la estabilidad laboral, prohibiéndose el despido injustificado y toda forma de acoso laboral”. En el caso de Ecuador, el título II, capítulo sexto, artículo 66, de la Constitución regula el derecho a la integralidad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Costa Rica. Los trabajadores afectados basan sus demandas para reclamar una indemnización con base en la Constitución (artículos 5o. y 56), el Código de Trabajo (artículos 19; 69, inciso c; 81, y 83, inciso b), y los reglamentos administrativos (la Ley General de Administración Pública). Las denuncias pueden presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (vía conciliación), o bien directamente ante los tribunales de justicia.⁵³ En este país han existido diversos proyectos legislativos para regular el fenómeno; por ejemplo, las leyes 16.088, 17.620, 18.040 y 18.184, siendo el más reciente el Proyecto de Ley 18.136 o Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, que el 29 de julio de 2013 fue dictaminado positivamente por la Comisión Permanente Especial de la Mujer, y turnado al Poder Legislativo para su estudio y posible aprobación.

Panamá. Este país expidió la Ley 24 (3 de julio de 2007),⁵⁴ con la cual modificó y adicionó artículos a la Ley 9 de 1994, que establece y regula la carrera administrativa y dicta otras disposiciones. A través de este ordenamiento se incorporó la figura del acoso laboral aplicable a los servidores públicos; asimismo, aborda los tres tipos de modalidades del fenómeno: descendente, ascendente y horizontal.

Paraguay. Este país intenta proteger mediante el Código del Trabajo -Ley 213 de 1993 (modificada por la Ley 496 de 1995)-, en su artículo 84, a la causal por actos de violencia.

Uruguay. Desde 2010 se han presentado diversas iniciativas para regular el acoso laboral.⁵⁵ El más reciente proyecto es de 2013: Ley Contra el Acoso Moral en el Trabajo.

5.4 Fórmula Legal para regular normativamente el *Mobbing* laboral en el Perú y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores

PROYECTO DE LEY

LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL MOBBING LABORAL EN EL PERU

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Proyecto de Ley tiene por finalidad INICIAR UNA PROPUESTA LEGISLATIVA, UNA LEY PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADIR EL MOBBING LABORAL EN EL PERU con el propósito de disminuir y erradicar el acoso, maltrato físico, psicológico relacionado dentro del ámbito laboral.

La presente iniciativa se sustenta en las siguientes consideraciones:

- a) En principio la Constitución Política del Perú, consagra en su artículo 1º como uno el derecho fundamental de la persona: ... “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado” este derecho el Estado debería de fomentar más la máxima protección del mismo y promover leyes que sean más eficaces en su propósito.
- b) La Constitución Política del Perú, consagra en su artículo 2º como un derecho de la persona ... “A la vida, a su identidad, a su **INTEGRIDAD MORAL PSIQUICA Y FISICA** y a su libre desarrollo y **BIENESTAR**. Es mediante este Derecho Fundamental se debe tener en cuenta debe existir políticas de protección directa a tal derecho invocado más aun cuando nuestro país es considerado como un transgresor donde impera la violencia.

- c) El derecho a trabajar libremente con sujeción a ley, donde se debe ponderar que efectivamente como un derecho fundamental al trabajo, empero cuando no existe protección al trabajador se pondría en riesgo su desempeño y estabilidad laboral.
- d) La violencia sea de genero dirigido hacia la mujer ha ido incrementando en los últimos años, tal es el caso que se promulgo la ley 30364, que de alguna forma protege a la mujer únicamente en el contexto de violencia familiar aun así donde diversos empleadores y trabajadores ejercen el denominado acoso laboral silencioso, donde impera de manera directa el maltrato psicológico, en algunos casos el maltrato físico, y el maltrato sexual del cual son víctimas cada día diversos empleados en todo nuestro territorio peruano
- e) Por ello es de vital importancia que se analice la problemática de la violencia física, psicológica y sexual en la RELACION LABORAL, dado más que se entiende que se debe ponderar derechos fundamentales que vienen siendo vulnerados con las diferentes acciones y no existe una relación pertinente que controle tal comportamiento.

II. PROYECTO DE LEY PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR EL MOBBING LABORAL

TITULO I

DISPOSICIONES SUSTENTATIVAS PARA PREVENIR SANCIONAR ERRADICAR EL MOBBING LABORAL EN EL PERU

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto prevenir erradicar y sancionar el *Mobbing* Laboral, hostigamiento y cualquier otro acto que sea considerado como *Mobbing* laboral dentro de las organizaciones laborales que atenten la dignidad de la

persona humana de conformidad con el artículo 1° de la Constitución Política del Perú.

Artículo 2° Principios Rectores

La presente norma está inmersa en la protección de los derechos fundamentales frente a reiterativos y simultáneos actos de Mobbing Laboral, pues la presente tiene por objeto regular y proteger la salud física y mental de quienes mantiene un vínculo laboral, que se regirán por los siguientes principios:

1. Principio de Igualdad de Trato, por la cual se dará igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, sea por el cargo, ocupación, sexo, religión, aplicando las normas establecidas con equidad e igualdad.

2. Principio de Irrenunciabilidad, los derechos reconocidos constitucionales y laborales son irrenunciables, por ningún motivo se debe desconocer o tratar de subsanar algún derecho reconocido.

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

Artículo 3° Ámbito de Aplicación de la Ley

Las disposiciones de la presente ley se aplican a todos los tipos de Mobbing Laboral, siempre que se de en la condición del contexto y ámbito de Trabajo debidamente acreditado tanto en la Entidad Pública y Privada, cual fuera el contexto de su constitución de Empleo.

CAPITULO II

Artículo 4º Mobbing Laboral:

El *Mobbing* laboral es una acción humana que lesiona directamente los derechos fundamentales de la persona humana en un estado de Derecho. Se tomará en cuenta para la presente Ley se entenderá por *Mobbing* laboral a una conducta impropia que como principal característica se da reiterativamente, de forma sistemática y repetida o persistente directa o indirecta, el modo directo es la física o verbal o de otro modo, de una o más personas contra una u otras en el lugar de trabajo, siempre prevalece la relación laboral para determinar el *Mobbing* Laboral.

Artículo 5º Sujetos de Protección de la Ley.

Para efectos del determinado proyecto de ley se debe considerar lo siguiente:

Acosador: Toda persona, que mediante la relación laboral que mantiene, realiza actos de *Maltrato* físico o psicológico en el ámbito laboral señalados en la presente Ley. “Sujeto Activo”

Acosado: Toda persona, que mediante la relación laboral que mantiene, es víctima de *Maltrato* físico psicológico en el ámbito laboral señalados en la presente Ley. “Sujeto Pasivo”

Empleador: Toda persona natural o jurídica, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública que contrata servicios regulados por ley, persona de dirección que sobre el cual se mantiene una subordinación.

***Mobbing* laboral:** es el *Maltrato* físico o psicológico en la relación laboral que contiene las conductas de hostilidad.

Hostilidad: todas las conductas que se desarrollan mediante actos denigrantes, humillantes de manera sistematizada, con el un fin directo.

Artículo 6º.- Constituyen el *Mobbing* Laboral

La situación de Maltrato se realiza de manera sistemática y continuada en el tiempo; (principal elemento)

a) **Mobbing Laboral Psicológica:** Es la acción o conducta que realiza el trabajador de manera sistemática y continuada en las siguientes ocasiones:

- El acosador o empleador limita, manipula la comunicación y/o la información a la víctima, impidiéndole expresarse, comunicarse con otros, ignorándolo;
- El acto de violencia o la falta miento de palabra, verbal, escrita o por medios de redes sociales, en agravio del trabajador o su entorno familiar;
- Se atenta contra el honor de la víctima, haciendo burla de su vida privada.
- Se atribuyen enfermedades, cuadros clínicos mentales;
- La discriminación por motivo de raza, sexo, color, religión, nacionalidad o convicciones políticas, así como la participación en asociaciones sindicales;
- Obligar al trabajador a realizar trabajos denigrantes, inmorales, ilícitos que afecten su dignidad u honor;

b) **Mobbing Laboral Patrimonial:** Configura con la conducta de las siguientes causales

- La reiterada falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- La rebaja de la categoría y la reducción de la remuneración sin consentimiento expreso del trabajador, salvo el caso de las remuneraciones complementarias sujetas a condición;
- El incumplimiento deliberado y reiterado por el empleador de sus obligaciones legales y convencionales.

Se considera excepción del Principal Elemento en las circunstancias siguiente:

- c) **Mobbing Laboral Física:** Es la acción o conducta que causa daño a la integridad corporal o a la salud, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación. (No se exige la acción sistemática y continuada en el tiempo)
- d) **Mobbing Laboral Sexual:** Son Acciones de naturaleza sexual que se comente contra una persona sin su consentimiento en el ámbito laboral mediante coacción, incluyen actos que no incluyen penetración o contacto físico.

***Conforme nuestro ordenamiento jurídico penal, Capítulo IX en su artículo 170, 171,174,175,176 y 176-B** si se cometiera los antes mencionados en el contexto de Mobbing Laboral se configura en la agravante prevista y sancionada en el Art 177 del Código Penal, correspondiente en el numeral 1 en el contexto de Degradar a la víctima

Artículo 7º.- Manifestaciones del *Mobbing Laboral*

El *Mobbing* en la relación laboral, se manifiesta de la siguiente manera:

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

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

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

TITULO II

PROCESO DE TUTELA FRENTE A LA MOBBING LABORAL

CAPITULO I

PROCESO ESPECIAL

Artículo 8 Norma Aplicable

Las Denuncias por actos de Mobbing Laboral, se regula por la presente ley, de manera supletoria por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728, Decreto Supremo N°003-97-TR, Código Penal, Código Civil de manera supletoria.

Artículo 9.-Competencia de la Entidad, de Sunafil, del Juzgado de Paz Letrado Laboral.

Son competentes para conocer los procesos de Mobbing Laboral, las oficinas encargadas de disciplinas o las que haga sus veces de ella, si el conflicto laboral continuase será la SUNAFIL según jurisdicción de la entidad pública o privada que se produjo el hecho, de la misma forma SUNAFIL a través de un requerimiento debidamente motivado solicitara ante el Juzgado de Paz Letrado de la Jurisdicción para emitir Medidas de Protección si sean pertinentes.

Artículo 10.-Denuncia

La denuncia se puede presentar de presentarse de forma verbal o escrita, cuando se trata de denuncia verbal se levanta acta sin otra exigencia suministrando hechos concretos y adjuntando medios probatorios pertinentes.

La denuncia puede ser interpuesta por la persona perjudicada o por cualquier otra a su favor sin necesidad de tener representación, dicha denuncia se presenta en primera parte ante la Oficina de Recursos Humanos, Disciplina o las que haga las veces de ella, sin perjuicio de ir directamente antes la SUNAFIL, para que realiza las acciones correspondientes.

Artículo 11. Proceso

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

Artículo 12. Medidas de protección

Entre las medidas de protección que pueden dictarse

1. Impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima en cualquier forma, a la distancia que la autoridad determine.
2. Prohibición de comunicación con la víctima vía telefónica, electrónica; asimismo, vía chat, redes sociales, red institucional, intranet u otras redes o formas de comunicación.
3. Cualquier otra requerida para la protección de la integridad personal y la vida de sus víctimas o familiares.

Artículo 13. Incumplimiento de medidas de protección

El que desobedece, incumple o resiste una medida de protección emitida por el Juzgado de Paz Letrado Laboral originado por hechos que configuran actos de Mobbing Laboral, comete delito de resistencia o desobediencia a la autoridad previsto en el código penal.

Artículo 14°.- Obligación de las entidades, empresas, organizaciones u/o centros de trabajo.

- a) El Funcionario, empresario, representante del centro de trabajo debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de acoso laboral, expresando por medios correspondientes que estas manifestaciones no serán toleradas de ningún tipo.
- b) Los trabajadores sometidos al Mobbing o persecución deberán recibir apoyo inmediato, dejando en claro el compromiso ético de la institución de impulsar un entorno libre de Mobbing Físico o Psicológico
- c) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- d) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales
- e) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- f) Creación de políticas para Erradicar el Mobbing Laboral que sea explícita y eficaz, que regulen códigos de conducta para el actuar conforme a ella.
- g) Fomentar técnicas de negociación y diálogo, para la solución de prácticas de Mobbing Laboral

Artículo 15°.- Indemnización

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

Artículo 16°.- Cese de la relación laboral

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

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

Esta propuesta no afecta al erario nacional, y por el contrario contribuye a una mejor calidad de vida para los peruanos, contribuyendo para erradicar la violencia y maltratos en los centros de trabajo.

Los beneficios que se pueden esperar de esta Ley son:

- a) Mejorar la calidad de la calidad de vida de los trabajadores
- b) Disminuir la violencia hacia los trabajadores.
- c) La conservación de la Estabilidad Laboral

CONCLUSIONES

PRIMERA

Hemos logrado determinar que el *Mobbing* Laboral o Acoso Laboral , es la acción reiterada, sistemática, repetida o persistente directa o indirecta de una persona o grupo de personas que tienen por objeto producir hostigamiento, maltrato, o vulneración de derechos del trabajador.

El *Mobbing* Laboral, lesiona de manera directa derechos como es Dignidad Humana, Derecho al Honor, Derecho al Trabajo configurando una vulneración de los derechos constitucionales, destacando la Constitución Política, indica que en ninguna relación laboral se puede menoscabar o denigrar la dignidad de la persona o limitar algún derecho constitucional.

SEGUNDA

Por ende, el *Mobbing* Laboral a un trabajador se ejerce de diversas maneras y en diferentes tipos, como por ejemplo existe el *Mobbing* Laboral Vertical Ascendente, Descendente, y Horizontal. El *Mobbing* Laboral, se ejerce en forma con diversos actos el cual tienen como fin único el hostigamiento al trabajador degradando su condición de ser humano.

TERCERA

Por su parte el *Mobbing* Laboral, tiene grandes repercusiones en tres aspectos de la persona víctima de este hostigamiento; a nivel Psíquico: El trabajador puede sentir diversos síntomas como ansiedad, miedo acentuado y continuo, el continuo *Mobbing*, puede dar lugar a patologías más graves. A nivel Físico: desde dolores y trastornos

funcionales como Migraña y Gastritis. A nivel Social puede producir un asilamiento e inadaptación social.

CUARTO

El Mobbing Laboral, es una figura jurídica, el cual está regulado en el Derecho Comparado para una efectiva protección del trabajador. Diversos Países como España, lo ha incorporado dentro de su ordenamiento jurídico, en este caso en su ordenamiento penal como delito, en Latinoamérica como Colombia se establece como primer país en abordar y tipificar la problemática del Mobbing Laboral, teniendo como una legislación completa de cada una de las circunstancias que se da del Mobbing Laboral.

QUINTO

Mediante la investigación se concluyó que es indispensable contar en el ordenamiento jurídico peruano con la correcta regulación del Mobbing Laboral, para erradicar y frenar la vulneración de derechos fundamentales del trabajador. Es por eso que presentamos este proyecto de ley, donde nos indica las directrices y lineamientos de la regulación del *Mobbing* Laboral, de la misma forma interconectar diferentes normas precedentes para establecer un compendio del mismo acerca del Mobbing Laboral.

SEXTO

Finalmente, en la presente Investigación hemos analizado en detalle, la Naturaleza Jurídica del Mobbing Laboral, destacando los bienes jurídicos que lesiona, tales como la triple dimensión de la dignidad humana: Derecho al Honor, Derecho a la Intimidad,

Derecho a la Igualdad de trato y No discriminación. Resaltando que, si existen razones jurídicas y Fáticas para Regular el Mobbing Laboral en el Perú, destacando que ninguna relación laboral puede limitar ningún derecho constitucional ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, es así como lo estipula nuestra Constitución Política del Perú.

RECOMENDACIONES

Primera: consideramos que el *Mobbing* Laboral se debe entender como acciones humanas de sistemáticos hostigamientos a través de conductas ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.

Segunda: Sería conveniente la tipificación de este fenómeno en nuestro ordenamiento jurídico peruano en un sentido más amplio, pues se debe tener en cuenta las consideraciones de los daños y lesiones que se generan como consecuencias del desarrollo de esta conducta lesiva, así como las responsabilidades jurídicas de los titulares de los órganos superiores directivos que hayan permitido y consentido el *Mobbing* Laboral, como autores por omisión o comisión del hecho.

Tercera: Que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de cada Dirección Regional, o la autoridad que haga las veces de él, supervise los centros de trabajos ya sean públicos o privados con el fin de prevenir y/o sancionar el *Mobbing* Laboral si así lo detectan. Exhortar a las Autoridades del Estado, Poder Judicial Ministerio Publico actuar de manera preferente si se presenta alguna situación similar.

Cuarta: Que se tome la debida importancia al *Mobbing* Laboral, en las entidades públicas o privadas, con una correcta identificación de este acto lesivo para así poder combatir y frenar tales actos sistemáticos y reiterativos, así mismo reconocer los problemas que derivan tanto al trabajador como al rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abrines Bendayán, V. (2021). *Mobbing*. Obtenido de Psicoterapeutas.com: <http://www.psicoterapeutas.com/mobbing.html>
- Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Alonso, M. (1975). *Curso de Derecho de Trabajo*. Barcelona: 5ta Edición.
- Arroyo, C. L. (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Lima: Fondo Editorial.
- Asamblea Constituyente. (1993). *Constitucion Política del Perú*. Lima.
- Avila, G. (2020). El Acoso Laboral o Mobbing como Elemento Causante de Accidentes Laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 30.
- Bernal, V. (2016). ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing? *Psyconex*, 10.
- Bernal, V. (2016). ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing? *Psyconex*, 10.
- Bernal, V. (2016). ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing? *Psyconex*, 10.
- Bernal, V. (2016). ¿Cuales son las causas y consecuencias del Acoso Laboral o Mobbing? *Psyconex*, 10.
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Juridico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabanillas, G. (1980). En *DICCIONARIO DEL DERECHO USUAL* (pág. 617). BUENOS AIRES: HELIASTA.
- Carbonell Sánchez, M. (2004). *Derechos Fundamentales en México*. México.
- Cea Egaña, J. L. (2002). *Derecho Consittucional Chileno* (Vol. Tomo I). Santiago , Chile: Editorial de la Universidad Católica de Chile .
- Cheenyi Su Lay, C. (2020). *INFORME TECNICO SERVIR*. Obtenido de https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/InformeTcnico0701-2020-SERVIR-GPGSC_unlocked.pdf
- COESS et al. (2010). *Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionado con el trabajo*.
- Comision de Comunidades Europeas. (2002). *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud 2002-2006. Comision de Comunidades Europeas*, (pág. 118). Bruselas.
- Davalos, j. (1967). *Derecho mexicano del trabajo*. Mexico porrua.
- De buen lozano, n. (2000). *Derecho del trabajo*. Mexico: porrua.

- De conceptos. (S/F). <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/>. Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/constitucion>: <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/constitucion>
- Delgado Pinto, J. (1989). La función de los derechos humanos en un régimen democrático. En *El fundamento de los derechos humanos* (págs. 135-153). Madrid: J. Murguerza.
- Diplomado de Actualización Jurídica. (2011). *Actualización Jurídica y preparación para el examen al Concejo Nacional*. Trujillo.
- Enciclopedia Jurídica. (2020). <http://www.encyclopedia-juridica.com/>. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>
- Enciso Chirinos, M. Y., & Pérez Pérez, E. H. (2017). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el Supermercado Metro de Los Olivos - Lima - 2017*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eurofound, F. (20 de Agosto de 2018). <https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral>. Obtenido de <https://mobbingmadrid.org/>: https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/cifras-significativas-del-mobbing-en_23/
- Fernández, M. (2010). Mobbing o acoso moral en el Trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de Derecho Universidad del Norte*, 62-95 .
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Ferrajoli, L. (2006). Sobre derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales*.
- Ferrajoli, L. (2007). *Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Trotta.
- Fioravanti, M. (1996). *Los Derechos Fundamentales, apuntes de historia de las constituciones*. Madrid: Editorial Trotta.
- Flores Gomes, F. (2013). Nociones Del Derecho. En F. F. Romero, *Nociones Del Derecho* (Pág. 241). Porrua.
- Fontelles, A. (S/F). <https://orientacion-laboral.infojobs.net/>. Obtenido de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/ejemplos-acoso-laboral>
- García Viña, J. (2013). *La incidencia del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo*. Obtenido de <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Spain-La-incidencia-Vina.pdf>
- Gómez, F. (1996). Derecho del Trabajo. En F. G. VALDEZ, *Derecho del Trabajo* (pág. 35). Lima, Perú: SAN MARCOS.
- Human Rights Watch. (15 de diciembre de 2020). *Done Ahora*. Obtenido de <https://www.hrw.org/es/news/2020/12/15/francia-debe-actuar-para-erradicar-la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo>
- Hunter, S., & Boyle, J. (2002). Perceptions of control in the victims of school bullying: the importance of early intervention. *Educational Research*, 323-336.

- La Ley El Ángulo Legal de la Noticia . (12 de agosto de 2021). *ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL ¿Qué es el mobbing laboral?* Obtenido de <https://laley.pe/art/11822/que-es-el-mobbing-laboral>
- Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima : Editorial PUCP.
- Landa, C. (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Lopez, S. &. (2011). <https://antitrabajo.com/>. Obtenido de <https://antitrabajo.com/2015/07/31/acoso-laboral-estructural/>
- Morales Ramirez, M. (diciembre de 2016). <http://www.scielo.org.mx>. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071#fn21
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (1996). <https://www.ohchr.org/>. Obtenido de <https://www.ohchr.org/:https://www.ohchr.org/sp/Issues/pages/whatareHumanrights.aspx>
- Navarro Cuipal, M. G. (2010). Los Derechos fundamentales de la persona. *Derecho y Cambio Social* .
- Nogueira Alcalá, H. (2005). Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación , Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. *Revista Ius et Praxis*, 15-64.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*.
- Piñuel, I. (2021). *Las fases del Mobbing*. Obtenido de Instituto Iñaki Piñuel: <http://acosopsicologico.com/mobbing-fases/>
- Radio Francia Internacional. (20 de diciembre de 2019). *France Télécom o el acoso laboral como gestión de recursos*. Obtenido de <https://www.rfi.fr/es/francia/20191220-france-telecom-y-exdirectivos-condenados-por-acoso-laboral>
- Real Academia de la Lengua Española. (2021). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/derechos-fundamentales>
- Real Academia de la Lengua Española. (2021). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>
- Sanchez alvarado, a. (2003). Derecho individual del trabajo. Mexico: porrua.
- Sanz, J. C. (20 de Agosto de 2018). <https://mobbingmadrid.org/>. Obtenido de https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/cifras-significativas-del-mobbing-en_23/
- Sotilla, A. (Diciembre de 2015). <http://www.scielo.org.bo/>. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/:http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232015000200009
- STC N.º1417-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 08 de julio de 2005). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005->

AA.html#:~:text=Este%20Tribunal%20Constitucional%20considera%20que,fundamenta les%20que%20la%20Constituci%C3%B3n%20reconoce.

STC N.º 1417-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 12 de julio de 2005). Obtenido de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.pdf>

STS N° 593/2008, 593/2008 (Tribunal Supremo - Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo 16 de febrero de 2011). Obtenido de <https://vlex.es/vid/-259808154>

Toyama, J. (2001). *Los Derechos Laborales en las Constituciones de 1979 y 1993*. LIMA.

Tribunal Constitucional . (2005). *N.º 1417-2005-PA/TC*. Lima: Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional. (8 de Julio de 2005). <https://www.tc.gob.pe>. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (20 de 04 de 2006). <https://www.tc.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.pdf>

Tribunal Constitucional. (06 de 11 de 2008). <https://tc.gob.pe/>. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (22 de 07 de 2010). <https://www.tc.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03599-2010-AA.html>

Trueba Urbina, A. (2003). *Derecho Individual Del Trabajo*. Mexico: Porrúa.

Unidos por los derechos humanos. (Abril de 2008). Obtenido de Unidos por los Derechos Humanos: <https://www.unidosporlosderechoshumanos.mx/>

Villaverde, I. (2004). *Teoría General de los Derechos Fundamentales en la Constitución Española de 1978*. Madrid: Editorial Tecnos.

Zapf, D., & Einarsen, D. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice-an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 369-373.

ANEXOS

ANEXO N°2
CONSTITUCION POLITICA DEL PERU
ARTICULOS RELACIONADOS A LA TESIS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 1º. Persona Humana:

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

Artículo 2º. Derechos de la persona:

Toda persona tiene derecho:

(...)

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

(...)

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

(...)

15. a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 24º. Derechos de los Trabajadores:

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

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

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

Artículo 25º. Jornada de Trabajo y Descanso:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

ANEXO N°2
CODIGO CIVIL
ARTICULOS RELACIONADOS A LA TESIS

CODIGO CIVIL

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

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

Artículo 1984º. Daño Moral:

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

Artículo 1985. Contenido de la indemnización:

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

ANEXO N°3

LEY N° 728

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

LEY N° 728

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

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

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

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

- a) *La falta de pago de la remuneración oportuna correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
- b) *La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*
- c) *El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
- d) *La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
- e) *El acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del*

trabajador o de su familia;

- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.*

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

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

ANEXO N°4

**LEY QUE PROMUEVE LA CONVIVENCIA SIN VIOLENCIA EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (LEY ANTIBULLYING).**

LEY QUE PROMUEVE LA CONVIVENCIA SIN VIOLENCIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (LEY ANTIBULLYING).

Artículo 1º: Objeto de la Ley

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

Artículo 2º: Alcances de la Ley

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

Artículo 13º Entrega de boletín informativo

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

ANEXO N°5

LEY N° 27815

LEY DEL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA

LEY N° 27815

LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 8°. Prohibiciones Éticas de la Función Pública:

El servidor público está

prohibido de: (...)

5. Presionar, Amenazar y/o Acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

ANEXO N°6

LEY N° 29783

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LEY N° 29783,

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

Artículo 48°. Rol del empleador:

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

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

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

Artículo 73°. Protección contra los actos de hostilidad:

Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

ANEXO 7

LEY N° 28806

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

LEY N° 28806

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 3°. Funciones de la Inspección del Trabajo:

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

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

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

a) Ordenación del trabajo y relaciones

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

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

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

b) prevención de riesgos laborales.

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

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

ANEXO 8

LEY N°27942

**LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

LEY N° 27942

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

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

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

- 1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.*
- (...)*

Artículo 4.- De los conceptos

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

4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas

hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 8.- De las sanciones del hostigamiento sexual

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

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

1.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS DE TRABAJO	CATEGORIAS	METODOLOGIA
<p>Principal:</p> <p>¿Qué medidas se pueden establecer para evitar que el Mobbing laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú?</p>	<p>General:</p> <p>Establecer medidas de carácter jurídico para evitar que el Mobbing laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú Libertad Sexual en el Perú.</p>	<p>Una propuesta legislativa para regular el Mobbing laboral contribuirá efectivamente a evitar la afectación de algunos derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú.</p>	<p>1° ° Mobbing laboral.</p> <p>2° Derechos fundamentales de los trabajadores.</p>	<p>Enfoque de investigación: Cualitativo</p> <p>.</p> <p>Tipo de investigación jurídica: Socio jurídica.</p>

