

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO



Hostigamiento laboral

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título de abogado

Autor: Tinoco Osorio, Peter Dennis

Asesor: Díaz Ambrosio, Silverio.

Huaraz – Perú

2019

DEDICATORIA

En memoria de mi Madre, por haberme infundido sus sabios consejos, por haberme motivado en cada momento de mi vida, por guiarme y haber sido mi fuente de inspiración en mi formación académica e iluminarme para cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A los Docentes de quienes tuve el privilegio de compartir su sabiduría, experiencias, anécdotas, y su mayor conocimiento enmarcados dentro de la ética profesional.

PRESENTACIÓN

La presente investigación como trabajo de suficiencia, contribuye para el lector y para los estudiantes de Derecho. En tal razón se pone a disposición de los Señores miembros del Jurado dictaminador, el trabajo titulado **Acoso Laboral**, hecho jurídico que la Legislación Peruana en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en sus Artículos 29° y 30°, aborda, pero no va más allá sobre aquellas consecuencias que podría sufrir una persona víctima del acoso moral, puesto que la normativa no es aplicable en la totalidad de las formas de acoso laboral.

Según el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro Filial-Huaraz, pongo a disposición del jurado evaluador a fin de que con sus opiniones nos ayude a seguir investigando en esta apasionante materia, y además espero cumplir con los requisitos para su aprobación y obtener el título profesional de Abogado.

BR. Tinoco Osorio, Peter Dennis

PALABRAS CLAVES

Tema	Hostigamiento laboral
Especialidad	Derecho laboral

KEY WORDS

Topic	Mobbing
Speciality	Straight

Línea de investigación: Derecho.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una rama del derecho fundamental, que abarca la regulación de la protección a los trabajadores, con personas que tienen un vínculo laboral.

El Estado Peruano garantiza el pleno respeto de los derechos humanos y fundamentales, estableciendo medidas que permitan predecir posibles vulneraciones de los mismos, así como también a los derechos sociales y económicos, entre ellos adquiere una importante notabilidad el derecho al trabajo, ya que es parte de las personas y forman una importante relación entre la vida del hombre y de la sociedad, en el cual lastimosamente existen prácticas denigratorias al trabajador. Este acto se considera como un fenómeno que se muestra como agresiones psicológicas y físicas sistemáticas, conocido como el “acoso laboral”.

La investigación se propone como objetivo analizar la normativa en torno al acoso laboral y determinar aquellas conductas acosadoras, y que permita a los trabajadores realizar sus quejas de manera fácil y adecuada.

Entre las variables de estudio, la investigación aborda: Amenazas, maltrato laboral, entre otras vinculadas con la temática. La metodología que se sigue es la que corresponde a las investigaciones teóricas, es decir se utiliza como método la revisión de fuentes escritas, el análisis, la síntesis y el fichaje.

Los resultados se presentan siguiendo el esquema que la Universidad San Pedro ha definido para los trabajos de suficiencia profesional. Así en el primer capítulo se incluyen los antecedentes; el segundo consigna el marco teórico sobre el tema; el tercero aborda la legislación nacional; el cuarto registra jurisprudencias referentes al tema en cuestión; un quinto capítulo, registra información sobre el derecho comparado; finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones, incidiendo en la importancia de abordar aspectos legales que se consideran vacíos en el aspecto laboral.

I. ANTECEDENTES

1.1. En el ámbito Internacional

Meseguer (2017), en su tesis relacionado al acoso psicológico, realizó un estudio en la Universidad de Murcia España en donde estudió el acoso psicológico y su relación con los factores de riesgos psicosociales en una empresa hortofrutícola. Su investigación tenía por objetivo mostrar el fenómeno de acoso laboral mirándolo psicológicamente dentro del entorno laboral y las Organizaciones, ya que estos encaminan procesos de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial. El autor, utilizó instrumentos cuantitativos y cualitativos, para cuantificar las cuestiones relacionadas al acoso laboral y conocer sus aspectos más útiles. Se concluye, que no existe una clara importancia de la existencia del acoso laboral en la empresa, por consecuencia es imprescindible darle una especial atención, cuando pueda suceder y ver resultados favorables al momento de combatirlos.

Jiménez (2014), en su tesis relacionado al acoso laboral en las áreas comerciales de las empresas, el autor estudio y analizó el acoso laboral dentro de los colaboradores de dichas empresas, el estudio se realizó en la ciudad de Quito- Ecuador, en el cual el investigador llego a la conclusión que: existe el acoso laboral en las empresas comerciales, estos se dan entre empleadores y vendedores, en este sentido dichos actos ocasionan, insomnio, estrés, depresión migrañas, úlceras y gastritis, puesto que las personas son exigidas por sus jefes a elevar las ventas sin importar las condiciones en que se desarrolla el trabajo así llevando incluso que estas afecciones lleven a la muerte.

1.2. En el ámbito Nacional

Casahuilca (2016), en su trabajo de investigación relacionado al desempeño laboral en los centros de salud, el autor realizó un estudio para averiguar la

existencia de hostigamiento en los trabajadores del centro de salud de Chilca, los resultados demostraron que el desempeño laboral de los trabajadores del centro en mención es inversa y significativa, manifestándose frecuentemente en hostigamiento entre colegas, seguido del hostigamiento a subordinados tales como jefes de áreas o direcciones. El estudio concluye que el acoso laboral afecta directamente a los trabajadores en su desempeño.

Trujillo (2014), en su trabajo de investigación sobre acoso laboral moral en las empresas, tuvo como objetivo general demostrar que la ley de productividad y competitividad laboral, decreto legislativo N° 728, en sus artículos 29° inciso d) y 30° inciso g), no garantiza una protección de los trabajadores afectados por acoso moral. El estudio concluyó que el acoso moral y su relación en el ámbito laboral siempre ha existido como problema específico. Este acto no es una presión del acto laboral directamente, si no que se trata de permanentes hostigamientos mediante conductas ofensivas, denigrantes y agresivas; que hacen que se deteriore las actividades laborales afectando la parte física y psicológica de las personas que la padecen, atentando contra su dignidad como persona. Sería conveniente que este acto se tipifique, considerando los daños y lesiones que genera esta conducta negativa.

1.3. En el ámbito Local

Del castillo (2016) realizó una investigación relacionada al acoso en el trabajo, en la Municipalidad de independencia - Huaraz, el objetivo era encontrar las propiedades psicométricas del Cuestionario LIPT – 60 para ello se evaluó a 435 trabajadores, de los cuales 202 eran mujeres y 233 varones, entre las edades de 18 años y 65 años, estos grupos tenían relación con órganos de gobierno, de alta dirección, órgano de control, órgano de defensa judicial, órgano consultivo, órganos de apoyo, órganos de asesoramiento y órganos de Línea. Los resultados demostraron que los índices de homogeneidad para las correlaciones ítem-test corregido eran de .21 a .87 los cuales fueron aceptables

a Muy Bueno (Kline, 1998), de igual manera aplicando el análisis factorial, confirmatorio con el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de seis factores relacionados, el promedio de residuos estandarizados era muy pequeño ($d < .05$) en la diagonal y fuera de la diagonal, evidenciando un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico, aprobando la validez de constructo, así mismo se observó que existe evidencia significativa alta ($p < .01$), de la existencia de muchas correlaciones entre los Ítems con los 6 factores. Además, se realizó la confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, que indicó un valor de .96, lo cual fue muy confiable.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Origen del acoso Laboral

El Nobel Konrad Lorenz, científico austriaco que estudió el comportamiento animal uso el término “Acoso laboral”, relacionándolo con el comportamiento agresivo los animales en el afán de echar a un intruso del territorio. En este sentido, el Psicólogo Alemán, Heinz Leymann, utilizó éste concepto en los años 80 para este acto en todo tipo en las organizaciones. A partir de ahí, el término se ha generalizado y actualmente es muy conocido por todos, que preocupa, y que de existir se debe denunciar y divulgar, ya que es un abuso de poder, tortura psicológica y un maltrato de personas en sus centros de trabajo.

2.1.1. Concepto del Acoso Laboral desde la perspectiva Jurídica

Entre varias definiciones de acoso laboral, se puede señalar que este acto es la presión laboral que pretende la eliminación del trabajador.

Otra definición es: conducta persistente que puede ser demostrado el cual

se ejerce sobre un personal, trabajador, por parte de su empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, el cual, está encausada al miedo, intimidación, terror y angustia, ocasionado perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia del trabajo.

Para esto pueda llamarse acoso laboral, debe existir un vínculo laboral, existir una relación de subordinación y dependencia, y, deben ejercerse dentro del lugar de trabajo. Cuando ocurre esta configuración y realizándose estos actos, estamos frente a una violación del derecho al trabajo, estos casos de acoso lo que buscan es el abandono del empleado al puesto de trabajo o su renuncia a la entidad o empresa.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia psicológica es un acto que se ha desarrollado en todo el mundo, y no ha respetado fronteras, entornos ni grupos profesionales. Es considerado trabajos de “alto riesgo”, donde mujeres principalmente vulnerables son víctimas de violencia laboral por el sexo opuesto. (Uribe, 2011).

Actualmente el acoso laboral no solo es de interés en el Perú, sino en todo el mundo y se han realizado muchas investigaciones sobre el tema. Es muy importante conocer, detectar y tratar el acoso laboral, como uno de los problemas que afecta la sociedad y que se presenta internamente en las empresas y conforme pase el tiempo sus consecuencias son destructivas e irreparables, implicando a la víctima, la empresa y la sociedad en general.

En el Perú, informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), revelan que aún sigue existiendo la discriminación a las mujeres, aun ocupando cargos y puestos de alta dirección, demostrando que un tercio de mujeres siguen sufriendo este acto reprochable. Según la Web Aptitus.com, en un estudio realizado se encontró que del 30% de mujeres, de entre 24 a 35 años, el 42% son víctimas de discriminación, el 39% de acoso psicológico y a

menor escala, el hostigamiento sexual con un 19%. (Zumaeta,).

2.2. Bienes jurídicos lesionados por el acoso laboral:

- La dignidad:

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013), es la base de todos los derechos humanos, considera que las personas deben ser tratadas con un mismo fin lo cual lo hace libre.

2.3. Acciones del acoso laboral

- Psicoterror:

El Psicoterror laboral tiene como intención el deterioro psicológico de la persona, para intimidar, amedrentar, minimizar, consumir intelectual y emocionalmente a la víctima, con el propósito de eliminarla del puesto de trabajo, de la organización o simplemente para satisfacer la necesidad de los hostigadores por controlar y agredir; los hostigadores tratan de aprovechar cualquier oportunidad organizativa como la burocratización, la reorganización interna y la reducción de costes, por ejemplo, para descargar sus frustraciones, impulsos hostiles y tendencias psicopatológicas; para que la víctima, de manera voluntaria tome la decisión de renunciar al trabajo.

- Hostigamiento laboral:

Este acto se relaciona a una conducta permanente y que se puede demostrar cuando es ejercida a una persona que se encuentra trabajando en una empresa u organización, este acto puede ser ocasionado por su jefe, superior, empleador, compañero de trabajo o un subalterno, el cual tiene finalidad, atemorizar, aterrorizar y dar angustia, causando perjuicio

laboral, desmotivando o induciendo a la renuncia del mismo.

- **Intimidación en el trabajo:**

Conocida como acoso laboral, el cual es ocasionado por un superior, compañero o subordinado quien usando la violencia o chantaje manipula intencionalmente al trabajador creando miedo e incapacidad. Esto incluye al acoso sexual y discriminación ilegal.

- **Maltrato psicológico:**

Por lo general, provoca un profundo malestar que acaba por desmoronar a la persona, esto se desarrolla de varias maneras una de ellas es como agresión física la otra es en ámbito sexual, estos actos pueden ser de forma vertical (ascendente o descendente), afectando la salud y el bienestar de los trabajadores.

- **Violencia psicológica:**

Es toda agresión que se realiza sin la necesidad de tocamientos o contacto físico entre las víctimas y su agresor. Este fenómeno se da cuando una o más personas agreden de forma verbal a otras, ocasionando daños psicológicos o emocionales en los agredidos.

2.4. Clases de acoso laboral en el trabajo

Según, Lanzuela y González (2011), existen 03 clases de acoso laboral:

Acoso sexual

Este acto es el más conocido, pero no quiere decir se combata eficazmente por aquellos que lo padecieron. Las mujeres acosadas se dan cuenta de las

intenciones de sus acosadores, pero en muchas veces se callan y no denuncian el hecho por temor de las consecuencias, sin comprometer su relación con el (la) acosador (a), asíndolo más fuerte lo que incrementa las acciones con mayor intensidad.

En función de las conductas de acoso sexual puede ser:

- Chantaje sexual: Abuso de superioridad por el jefe, así como otras razones, si la víctima se niega a los favores sexuales, queda en riesgo su trabajo, su promoción, formación, etc. El chantaje sexual es evidenciado directamente, cuando hay propuesta de pedir favor sexual a la víctima o cuando la víctima no haya sido seleccionada, requerida para algún contexto laboral, pero si lo han sido otras personas de su entorno, lo que condiciona su trabajo.
- Acoso laboral ambiental: Se desarrolla por el (la) acosador (a) que con las múltiples acciones genera un ambiente hostil, incómodo y humillante para la víctima. A diferencia del Chantaje, no existe conexión entre el requerimiento sexual, y la situación de empleo. Si no por el contrario son comentarios, bromas con connotaciones sexuales, chistes subidos de tono o alusivos, y todo ello a juicio de la víctima (esto último es importante).

Conductas o manifestaciones del acoso sexual:

Verbales:

- Son actos que insinúan a propuestas sexuales incómodas en las víctimas.
- Peticiones de favores sexuales a cambio de mejores condiciones laborales, promociones, aumentos de sueldos, o mejores condiciones en cualquier aspecto laboral.
- Comentarios sexuales obscenos
- Bromas ofensivas haciendo sentirse a las víctimas denigradas,

No verbales:

- Contenidos pornográficos, como revistas, dibujos o fotografías.
- Mensajes a celulares, correos electrónicos, etc. de contenido obsceno y sexual ofendiendo a las víctimas.
- Miradas y gestos incómodos dirigidos a la víctima

Físicas de naturaleza sexual:

- Actos de tocamiento sin consentimiento de las personas como: palmaditas, roces, caricias.
- Demasiado acercamiento físico.
- Intento de violación
- Quedarse a solas con la persona sin la necesidad de nada.

Acoso laboral por razón de sexo

Este tipo de acoso, tiene como objetivo principal degradar a la víctima, basado solo en connotaciones negativas del acosador contra el sexo al que pertenece la víctima, que mayormente es una mujer. Por muchos siglos ha sido resultado de la consideración tan baja y restrictiva, por la sociedad hacia la mujer, aun cambiando actualmente jurídicamente las leyes, existen personas que les molesta que una mujer sobresalga dentro de un grupo de varones, que pueda trabajar y ocupar un puesto relevante, que tengan opinión, etc. Esta situación, hace que las personas acosadoras vallan por ellas, con intención de lastimar solo porque son mujeres y están trabajando. Estas conductas siempre existieron, pero su concepto y regulación son recientes. Se trata de una discriminación indirecta muy grave, muchas veces muy difícil de comprobar y detectar, la propia víctima no sabe la razón del maltrato y no imagina que sea en función de su sexo, lo cual la deja indefensa.

Acoso laboral psicológico

Este acto de igual manera que los otros, siempre ha existido, aunque no se tenía un concepto claro del mismo, dificultando su detección, prevención y sobre todo cómo defenderse.

Se define como un acto en donde una persona o grupo de personas, ejercen una violencia Psicológica, de forma permanentes y sistemática, por lo menos una vez por semana en periodos largos de tiempo (meses), a una persona, en su lugar de trabajo.

Este acoso, se le define de varias formas, acoso laboral, acoso psicológico, y algunos autores lo denominan acoso moral. El significado más conocido en los tribunales, es el de acoso laboral que significa una multitud atacando a un individuo.

La iniciación de este acto repudiable muchas veces suele empezar insubstancialmente, de forma repentina con un cambio en la relación hasta entonces consideraba neutral o positiva. Muchas veces coincide con momentos de tensión en las empresas, tales como cambios organizacionales, tecnológicas o políticas, los cuales son parte de las consecuencias para que las personas queden a merced de los acosadores.

Es muy frecuente que las personas que estén pasando por acoso laboral, sean criticadas en la forma que hacen su trabajo, que, hasta el momento era bien visto. Las personas acosadas en principio hacen a un lado las ofensas no tomando en serio las indirectas o maltratos. Pero, la acción es extraño para la víctima ya que no entiende la situación y tiene dificultades para organizar su defensa.

Tipos de acoso psicológico:

Pueden ser de 03 clases, en función a los acosadores: (1) horizontal, cuando son amigos y compañeros; (2) ascendente, cuando es el subordinado (a) es la víctima, y (3) descendente, cuando es el jefe. El que más se desarrolla en los centros de trabajo es el descendente, en donde el acosador es el jefe, pero igualmente todos son peligrosos.

Según García (2016), de acuerdo a la posición jerárquica son:

Acoso laboral ascendente

El acoso laboral ascendente es porque acosador está en un nivel superior a la víctima o en un nivel inferior a ésta. Existe dos clases de acoso laboral, vertical: el ascendente y descendente. Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

Acoso laboral horizontal

Este tipo, es cuando el acosador y la víctima tiene el mismo rango jerárquico. Es decir, son amigos, compañeros de trabajo. Las consecuencias psicológicas para la víctima son devastadoras. Las causas de este tipo de acoso son muchas pero las más comunes son: forzar a un trabajador a conformarse con determinadas normas, por enemistad, atacar al más débil, por diferencias políticas o de pensamiento con la víctima, falta de trabajo y el aburrimiento.

Acoso laboral descendente

Es cuando se le acosa a un trabajador de nivel jerárquico inferior por parte de otros de nivel superior en la empresa. Esto muchas veces tiene por objetivo o estrategia empresarial conseguir que el trabajador abandone la empresa.

2.5. Fases del acoso laboral

Fase 1. Incidentes críticos: incidentes específicos que originan situaciones de acoso, tales como los problemas personales. No todos los conflictos que se presentan en el entorno laboral originan hostigamiento o acoso; solo aquellos que no se llegan a resolver o que se agravan pueden ocasionar futuras situaciones de acoso.

Fase 2. Acoso laboral y estigmatización: el acosador empieza a atacar psicológicamente a la víctima que inicialmente esta desconcertada y trata de evitar. Los compañeros de trabajo muchas veces no prestan la atención que se requiere, restan importancia a lo ocurrido, incluso negando las acciones. Esto agrava la situación y la prolonga.

Fase 3. Intervención de la autoridad: cuando el ámbito del acoso se ha puesto en evidencia la jefatura de la organización es consciente de la gravedad de los actos y requiere medidas de intervención. Muchas veces se orientan a la resolución del conflicto o simplemente negar u ocultar el problema, lo que agrava la situación y el malestar de la víctima.

Fase 4. Exclusión: si la situación persiste, la víctima muchas veces es considerado (a) como trabajador “difícil” o “problemático”, que tiene problemas de salud mental, ocasionando la expulsión o abandono del puesto de trabajo. Por lo general el trabajador pide la baja laboral ante esta situación, o pida licencia médica que a la larga acumula incapacidad laboral y facilita el despido.

2.6. Acoso laboral según el objetivo

Según García (2016), establece que en función de los objetivos que el

hostigador pretenda conseguir con el “acoso laboral”, puede clasificarse en:

Acoso laboral estratégico

Se considera a este tipo como descendente o “institucional”. Tiene la característica de ser usado por la empresa como una estrategia, teniendo como objetivo que la víctima cancele su contrato laboral voluntariamente, para no pagarle la indemnización correspondiente por despido improcedente.

Acoso laboral de dirección o gestión

Es realizado por la dirección de una organización, para prescindir de un trabajador poco sumiso, llegar a esclavismo laboral o para acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe (por ejemplo, por estar demasiado capacitado. Así mismo puede realizarse con el objetivo de maximizar la productividad impartiendo temor al empleado, amenazándolo frecuentemente con el despido sino cumplen los objetivos laborales.

Acoso laboral perverso

Es un tipo que se desarrolla en víctimas, pero no tiene objetivo laboral, por el contrario, se desarrollan bajo una personalidad manipuladora y hostigadora del acosador. Es muy perjudicial porque no pueden solucionarse implantando dinámicas de trabajo mientras el acosador siga en la organización o no sea reeducada. Este tipo de acosador suele llevar hecho frente a la víctima, sin testigos.

2.7. Actitudes y comportamientos en el acoso laboral

Miguel y Prieto (2016), en su investigación relacionada a la existencia de bloques de actuaciones constitutivas de acoso laboral establece que son 5

grupos:

- El primer grupo de conductas, tiene que ver al acosador y sus actos buscando reducir la comunicación del acosado con sus compañeros, privándole del derecho a expresarse o hacerse escuchar.
- En segundo lugar, el acosador con sus actos intenta apartar a la víctima de las demás personas, quitándole toda interacción social presionando a sus compañeros o asignándole un puesto que le aisle de las demás personas de su entorno.
- Asimismo, se busca desacreditar a la víctima, haciendo perder su credibilidad o reputación, en el ámbito personal y laboral.
- Por otro lado, también el acosador puede realizar actos que estén a disminuir las actividades laborales de la víctima, desacreditándolo profesionalmente, o no asignando a la víctima ningún trabajo, o por el contrario dándole tareas sin cesar los cuales se encuentren por debajo de sus capacidades profesionales.
- Por último, los autores señalan que las conductas pueden ocasionar y malograr la salud, física y psicológicamente, obligando a realizar trabajos perjudiciales para su salud, amenazarlo o, incluso, atacarlo físicamente.

2.8. Delimitación del acoso laboral

Leymann (Citado por Lanzuela & González, 2011), describió 45 conductas para poder delimitar lo que es, o no es, “acoso laboral” con el que se denomina en el mundo el acoso psicológico. Los dividió en 5 grupos:

- a. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el/la acosador/a**

- El jefe no le permite comunicarse con otras personas
- Interrupción continua al hablar.
- Los compañeros le impiden expresarse
- Los compañeros le gritan, chillan e injurian en voz alta
- Recibe ataques verbales criticando el trabajo que realiza
- Recibe críticas de forma personal y privada.
- Siente temor de las llamadas telefónicas.
- Recibe amenazas verbales.
- Se le envía mensajes escritos amenazantes.
- Recibe rechazo evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén, o menosprecio.
- Es ignorado, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

b. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales

- Le dejan de hablar
- No le permiten conversar o iniciar alguna conversación.
- Le asignan puestos de trabajo aislados de sus compañeros.
- Se prohíbe a sus compañeras/ros hablar con ella/él
- No quieren que esté presente en reunión o actividades.

c. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral

- Se le considera enferma mental.
- Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico
- Se atacan sus creencias religiosas
- Se burlan de su vida privada

- Son obligados a realizar trabajos humillantes
- Se controla el trabajo de la víctima en términos malintencionados
- Se cuestionan las decisiones tomadas por la víctima
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes
- Se acosa sexualmente a víctima con gestos o proposiciones.

d. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional

- No le asignan actividades laborales.
- Se le priva de cualquier ocupación y se le impide que busque tarea alguna por sí misma.
- Se le asignan tareas totalmente inútiles, o absurdas.
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencia profesional.
- Se le asignan sin cesar, tareas nuevas.
- Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

e. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- Se le amenaza físicamente.
- Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- Se le agrede físicamente sin contenerse.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos, con intención de perjudicarla.
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- Se agrede sexualmente a la víctima.

2.9. Consecuencias del acoso laboral

Miguel y Prieto (2016), establecen que inicialmente, el acoso laboral solo provoca consecuencias posteriores sobre la víctima, pero esto va más allá afectando a la organización empresarial y a la sociedad.

Consecuencia sobre la víctima

La víctima de acoso provoca una gran tensión en ellos generando malestar que le sitúa en una posición de desamparo. Tiene consecuencias de salud devastadoras, ocasionando ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, irritabilidad, tensión muscular, dificultades para concentrarse, trastornos de sueño, apatía, melancolía, depresión, sensación de impotencia, estrés postraumático o desmotivación laboral.

Los efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador son tan extremos que pueden llegar a ocasionar suicidio del trabajador. Es decir que los efectos no acaban en el ámbito laboral, sino que llegan hasta lo personal y familiar de la víctima, así mismo traen consigo insomnio, depresión o la insatisfacción familiar provocando problemas de salud.

Asimismo, la víctima se ha generado una imagen negativa y tiene problema a la hora de buscar un nuevo trabajo. Por lo que la víctima acepta vivir con la marginación dentro de la empresa, o bien, en el peor de los casos, abandonar voluntariamente la empresa.

Consecuencia sobre la empresa y la sociedad

El acoso laboral en todo su ámbito no solo produce efectos en los trabajadores, también afecta el funcionamiento de la organización, ocasionando menor rendimiento laboral, a causa del absentismo de la persona acosada. También

tienen lugar un mayor número de accidentes de trabajo y se producen bajas de los trabajadores provocando unos mayores costes a las empresas.

Además, el acoso laboral también influye en el clima laboral, afectando a temas como la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales con una importante repercusión en la productividad empresarial. Asimismo, estas consecuencias no acaban en la empresa, sino que también afectan a la sociedad, ya que se produce un incremento de los gastos sanitarios, al mismo tiempo que se desemboca en una pérdida de principios y valores que lleva a un comportamiento de desatención hacia la víctima.

III. LEGISLACIÓN NACIONAL

3.1. Código Civil

De acuerdo con el Código Civil

Artículo 1984.- 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.

Que, asimismo, es pertinente efectuar modificaciones a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para brindar una protección integral a las Víctimas, de modo que el concepto de Hostigamiento, los plazos de investigación y formas de protección garanticen que esta práctica sea disuadida en los centros de trabajo, educativos y, en general, en los espacios donde el Hostigamiento puede presentarse producto del ejercicio de relaciones de poder que afectan principalmente a las mujeres;

3.2. Ley N° 728. Ley de productividad y competitividad laboral

Según la 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 cusa justa para despedir.
- f) Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiera sido notificado documentalmente del embarazo de forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Artículo 30. Son actos de hostilidad Equiparables 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.

3.3. Ley N° 27815. Ley del Código de ética de la Función pública

Según la 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:

“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”.

3.4. Ley N° 27942. Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Según la Ley N° 27942. Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

Ley que 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 la 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.
2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de

servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

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 7.- De la responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8.- De las Sanciones del Hostigamiento Sexual

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 N° 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.

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

Artículo 9.- De la Vía Judicial

La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

IV. JURISPRUDENCIAS O PRECEDENTES VINCULANTES O PLENOS JURISDICCIONALES

Casación acoso laboral en su modalidad de hostigamiento sexual:

- Casación 3804-2010 (2013) precedente vinculante, del Santa. Este Supremo Tribunal considera que las normas cuya infracción se denuncia, deben ser interpretadas de la siguiente manera: Artículo 1° de la Ley N° 27942: su texto original previene y reprime el Hostigamiento sexual que se produzca contra una persona dentro de cualquier relación de autoridad o dependencia sin importar la naturaleza del régimen laboral a que pertenezca, en consecuencia, debe interpretarse que puede ser objeto de sanción por incurrir en hostigamiento sexual; todo funcionario o servidor público (incluidos los señalados en el artículo 39° de la Constitución Política del Estado), personal militar o policial, y/o cualquier persona al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen hostigamiento chantaje sexual; Artículo 4° de la Ley N° 27942: su texto original define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, debiendo interpretarse esta norma en el sentido siguiente: que constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte a la dignidad de la persona (...)

- Casación 3804-2010 (2013)

Visto:

El expediente administrativo que contiene la propuesta de Directiva “Procedimiento para la prevención y sanción de acoso laboral (...)

V.DERECHO COMPARADO

5.1. Legislación específica.

a) España:

Mediante la Ley Oficial 5/2010(2010), del 23 de junio, fue reformado el código penal para incorporar el acoso laboral al libro II, título VII, intitulado “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”. El artículo 173 tipifica como delito el acoso laboral descendente: “A quien dentro de una relación laboral o funcionarial prevaliéndose de superioridad realice contra otros actos hostiles o humillantes, de forma reiterada que supongan «grave acoso»”. El castigo va de seis meses a dos años de prisión.

b) Alemania:

Regula el hecho mediante convenios colectivos. Este enfoque cuenta con el respaldo de la Federación Sindical Nacional, la cual se ha encargado de publicar un texto modelo, con la idea de poner énfasis en la “prevención”, independientemente de que se consideran comportamientos, procedimientos, sanciones, etcétera.

De acuerdo con lo expuesto, puede apreciarse que la normatividad Europea no regula de manera homogénea la figura del acoso laboral, aunque pueden distinguirse, por lo menos, tres tipos de comportamientos, ya sea por separado o combinados: acoso psicológico, discriminación, y violencia física. Algunos países se centran en la prevención, mientras que otros van más allá al considerarlo delito, sancionándolo con pena privativa de libertad.

5.2. 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.

a) Colombia

Es el único país en América Latina en tener una ley de alcance nacional: la Ley 1010(2006). Dicha Ley intenta prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo. La Ley consta de diecinueve artículos, y tiene como características a las siguientes:

- Definición.- Establece las modalidades en las que se puede dar el acoso: maltrato, persecución, discriminación, inequidad y desprotección.
- Sujetos.- Precisa a los activos, los pasivos y los partícipes.
- Modalidades.- Comprende el descendente, el ascendente y el horizontal
- Conductas.- Actos de agresión física, comunicación verbal o escrita con contenidos lujuriosos, etcétera.
- 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.

- 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.

b) Argentina

Este país ha regulado el fenómeno a partir de 2002 bajo la denominación de “violencia laboral”. 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 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, y 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.

CONCLUSIONES

El acoso laboral es un fenómeno social, considerado como un problema de salud pública por la Organización de las Naciones Unidas, además de ser considerado un delito en el Código Penal de muchos países ya que atenta contra los derechos fundamentales del trabajador.

El acoso laboral se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas, que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales, en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.

El ordenamiento jurídico peruano y los tratados internacionales prohíben toda discriminación en acceso al empleo y por tanto el trabajador puede ejercer su derecho a la intimidad antes y durante del contrato. En ese sentido, el empleador puede evaluar sólo la capacidad e idoneidad del trabajador para el puesto requerido, pero no puede solicitar información por ningún medio sobre la vida privada.

Las personas que realizan el acoso laboral, principalmente ejercen el acoso psicológico la cual tiene como objetivo que la persona a la que presiona abandono en su puesto de trabajo, pues la victima representa para el agresor, una molestia o amenaza para su interés personal.

RECOMENDACIONES

- El poder legislativo debe tomar cartas en el asunto sobre éste problema que atormenta a los trabajadores en diferentes entidades al igual que en las empresas privadas, por lo cual debe implantar normas más drásticas y rigurosas a las personas que realizan acoso laboral.
- Establecer dentro del RIT (reglamento interno de trabajo) un capítulo sobre la investigación, tipificación y sanción al acosador laboral.
- Realizar capacitaciones para todo el personal, con la finalidad de concientizar que, ante los distintos tipos de acoso laboral, la víctima denuncie sin temores haciéndoles ver que la Ley los ampara ante estos actos denigrantes.
- Se deben sumar otras investigaciones que toquen y profundicen el estudio de este fenómeno social y que en un lapso se pueda prevenir, y atender el acoso laboral dentro del marco coercitivo e imperativo de la Ley.

RESUMEN

El trabajo de suficiencia profesional titulado acoso laboral es una investigación teórica, tuvo como objetivo definir el acoso laboral a la luz de la normatividad existente y, determinar aquellas conductas acosadoras a fin de proporcionar a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas o denuncias. La investigación aborda variables como: Amenazas, maltrato laboral. Para la obtención de la información requerida se hace uso de la revisión de fuentes escritas, el análisis, la síntesis y el fichaje. La investigación nos permite concluir que el acoso laboral es un fenómeno social, considerado como un problema de salud pública por la Organización de las Naciones Unidas, además de ser un delito en el Código Penal de muchos países que van en contra de los derechos fundamentales del trabajador. Constituye un problema que conlleva numerosas consecuencias para las víctimas, las organizaciones y la sociedad en general, por lo que resulta necesaria una prevención, detección y actuación temprana, programar charlas, foros para conocer detalladamente el acoso psicológico y físico en el medio laboral. Por lo que, se comprende que es conveniente regular de forma taxativa este fenómeno del acoso laboral, pues se debe tener en cuenta los elementos y las consecuencias que se produce en el trabajador, producto de este acto lesivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Casación 3804-2010, del Santa. Hostigamiento sexual, proceso especial (Corte Suprema de Justicia de la República 8 de Enero de 2013).
- Casahuilca, R. (2016). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca – 2015*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Código Civil de la República del Perú. (24 de Julio de 1984). Lima, Perú.
- Constitución Política del Perú. (29 de Diciembre de 1993). Congreso Constituyente Democrático. Lima, Perú.
- Del Castillo, A. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz*. Huaraz: Universidad César Vallejo.
- De miguel, V y Prieto, J. (2016) *El acoso laboral como factor determinante de la productividad: El caso español*. En *Perspectivas*, Año 19-Nº38. España: Universidad Católica Boliviana San Pablo.
- García, J. (2016). *Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- González, J y Rodríguez, M. (2005) *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Madrid: EOS.
- Jiménez, Z (2014) *El Acoso Laboral en el área comercial de las Empresas*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Lanzuela, R y González,I (2011)*Acosos en el ámbito laboral*.Zaragoza: Unión

Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.

Laucata, E. (2016). *El mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana*.

Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ley 1010: Acoso Laboral. (23 de Enero de 2006). *Diario Oficial de Colombia*.

Ley N° 27815. Ley del Código de ética de la Función pública. (13 de Agosto de 2002). *Diario Oficial El Peruano*.

Ley N° 27942. Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (27 de Febrero de 2003). *Diario Oficial El Peruano*.

Ley N° 728. *Ley de productividad y competitividad laboral*. (27 de Marzo de 1997). *Diario Oficial El Peruano*.

Ley Orgánica 5/2010. (23 de Junio de 2010). *Boletín Oficial del Estado Español*.

Meseguer, M (2017) *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola*. Tesis Doctoral. España: Universidad de Murcia Departamento de psiquiatría y psicología social.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013) *Los derechos humanos en el Perú: nociones básicas*. Lima: Dirección General de Derechos Humanos

Trujillo, L. (2014). *Mobbing: el acoso moral en la relación laboral*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Uribe, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*. México: El Manual Moderno.

Zumaeta, J. *Casi un tercio de mujeres aún sufren acoso laboral*. Perú 21. p.2:
Recuperado de <http://peru21.pe/actualidad/peru-casi-tercio-mujeres-sigue-sufriendo-acoso-laboral-2214098>