



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE DERECHO**

La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos  
fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017.

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Fiorella Pierina Sinche Espinoza

**ASESOR:**

Temático: Mg. Ysaac Marcelino Arcos Flores

Metodólogo: Dr. Erick Daniel Vildoso Cabrera

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derechos Fundamentales

**LIMA – PERÚ**

2018

## **Página del Jurado**

---

**Presidente**

---

**Secretario**

---

**Vocal**

## **Dedicatoria**

A Dios por las enseñanzas y bendiciones a lo largo de mi vida que me han permitido ser la persona que soy ahora.

A todas aquellas personas que se esfuerzan por ser mejores cada día.

.

## **Agradecimiento**

A mis queridos familiares que siempre me han tendido una mano en el momento en el que más lo he necesitado apoyándome espiritual y moralmente a lo largo de mi vida.

A mis admirados asesores por su comprensión, apoyo y cátedras magistrales.



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Fiorella Pierina Sinche Espinoza, con DNI N°74912156, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideras en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. Toda la documentación acompaño es veraz y auténtica.
2. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
3. Los datos presentados en los resultados son reales; no han sido falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido asumo la Responsabilidad que corresponda de identificarse algún fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación o ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de los documentos como de información aportada, por lo cual, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, junio de 2018

---

Fiorella Pierina Sinche Espinoza

DNI N° 74912156

## PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

La investigación que se ha realizado tiene como título “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”. Esta tesis se basa en la búsqueda de una fundamentación de la existencia de una vulneración clara por la existencia de un hecho jurídico que tiene consecuencias jurídicas negativas sin tener todavía una solución por parte del Estado para garantizar a los derechos fundamentales.

Así, en tal sentido, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte introductoria se consignan la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo en este, el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el que se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo, de tipo de estudio orientado a la comprensión, a la luz del diseño de estudio de casos. Acto seguido se detallarán los resultados que permitirá arribar a las conclusiones y sugerencias, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

La autora.

## Índice

|  |            |
|--|------------|
| <b>Página del Jurado</b>               | <b>ii</b>  |
| <b>Dedicatoria</b>                     | <b>iii</b> |
| <b>Agradecimiento</b>                  | <b>iv</b>  |
| <b>Declaratoria de autenticidad</b>    | <b>v</b>   |
| <b>Presentacion</b>                    | <b>vi</b>  |
| <b>Índice</b>                          | <b>vii</b> |
| <b>RESUMEN</b>                         | <b>ix</b>  |
| <b>ABSTRACT</b>                        | <b>x</b>   |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                 | <b>1</b>   |
| 1.1. Aproximación Temática             | 12         |
| 1.2. Marco Teórico                     | 13         |
| 1.3. Formulación del problema          | 42         |
| 1.4. Justificación del Estudio         | 42         |
| 1.5. Supuestos u objetivos de trabajo  | 44         |
| <b>II. MÉTODO</b>                      | <b>47</b>  |
| 2.1. Diseño de investigación           | 48         |
| 2.2. Métodos de Muestreo               | 48         |
| 2.3. Rigor Científico                  | 51         |
| 2.4. Analisis Cualitativo de los datos | 52         |
| 2.5. Aspectos éticos                   | 54         |
| <b>III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>  | <b>55</b>  |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.1. En Descripción de resultados de la técnica: Entrevista                    | 56        |
| 3.2. En Descripción de resultados de la técnica: Análisis de Fuente Documental | 81        |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b>   | <b>82</b> |
| 2.1. En el análisis de las Entrevistas   | 83        |
| 2.2. En análisis de la fuente documental                                       | 86        |
| <b>V. CONCLUSIONES</b>   | <b>88</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b>   | <b>90</b> |
| <b>VII. REFERENCIAS</b>  | <b>92</b> |
| <b>VIII. ANEXOS</b>  | <b>95</b> |
| Anexo 1: Matriz de consistencia  | 96        |
| Anexo 2: Validaciones  | 98        |
| Anexo 3: Guía de entrevista  | 101       |
| Anexo 4: Entrevistas realizadas  | 106       |
| Anexo 5: Guía de análisis documental   | 148       |

## **RESUMEN**

El estudio desarrollado ha sido en base al objetivo de investigar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad pues actualmente la existencia de este hecho jurídico (mobbing) sin ninguna norma o supervisión que lo combata realiza una vulneración a los derechos fundamentales, los cuales son parte esencial de la vida del ser humano, y que en ninguna manera son aceptables de ser transgredidos o menoscabados. En relación a ello en el aspecto metodológico se realizó la investigación con un tipo cualitativo, básico, que concretizó sus conclusiones acorde al diseño de teoría fundamentada y con el procesamiento de las entrevistas realizadas.

Palabras Claves: Mobbing, Derechos Fundamentales, Derecho a la dignidad, Derecho a la igualdad, derecho al bienestar.

## **ABSTRACT**

The study developed has been based on the objective of investigating the implication of mobbing (moral harassment at work) to the fundamental rights of dignity, well-being and equality since currently the existence of this legal fact (mobbing) without any rule or supervision that combats it. a violation of fundamental rights, which are an essential part of the life of the human being, and which in no way are acceptable to be transgressed or undermined. In relation to this, in the methodological aspect, the research was carried out with a qualitative, basic type, which concretized its conclusions according to the design of grounded theory and the processing of the interviews conducted.

Keywords: Mobbing, Fundamental Rights, Right to dignity, Right to equality, Right to welfare.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Aproximación Temática

En el mundo actual se cuenta con un desarrollo óptimo de los derechos humanos de los cuales se pueden concretizar los derechos fundamentales en el Derecho interno de cada país, estos derechos son entendidos como irremplazables, irrenunciables, universales, intransferibles entre otras características que les otorgan una inalienabilidad sobre los demás derechos. Pues acorde a lo entendido y adoptado por el Perú en el estado constitucional, la base de todo el derecho se desprende de la Constitución la cual se conforma principalmente por el principio de dignidad y de democracia.

El derecho laboral y los trabajadores desde tiempos antiguos han luchado en conjunto para adquirir muchos de sus derechos fundamentales, sin embargo es cierto que la realidad poco a poco va cambiando causando una necesidad en el tratamiento de algunas normas para la mantención de la garantía de los derechos fundamentales, pues ya claro que el estado de derecho se encuentra para desarrollar a la Constitución y ayudarla a hacer efectivo lo que establece, ello se encuentra claramente relacionado con el Poder Estatal que se debe encargar de la regulación del mismo, como lo es en el Perú el Poder Legislativo.

El mobbing es una acción que realizan normalmente los que tienen un cargo mayor hacia un trabajador de menor jerarquía laboral, en donde sin una razón justificada lo desprestigia, hostiga, principalmente para ello usa los chismes teniendo como resultado un aislamiento que se concreta en la limitación social y de comunicación en su espacio laboral. Analizando esta situación vemos claramente como los derechos a la dignidad, al bienestar y a la igualdad son totalmente vulnerados, pues en principio, la dignidad es el pilar de todos los derechos fundamentales y al menoscabar su presencia laboral realiza un desmoronamiento de su ser, asimismo el bienestar que incluye que el ser humano se encuentre en armonía con aquel ambiente el cual lo rodea es claramente transgredido pues cuenta con un clima laboral insoportable. De la misma y más aberrante manera el derecho a la igualdad es transgredido pues no existe justificación razonable por el cual el trato en forma de mobbing pueda ser otorgado a un trabajador, no puede existir igualdad cuando no existe un trato justo y no existe justicia con irracionalidad.



Siendo así el problema se encuentra claramente en la transgresión de los derechos fundamentales por parte de la existencia del mobbing así como la búsqueda e identificación de los actores en este hecho con enfoque en derechos fundamentales.

## **1.2. Marco Teórico**

### **Trabajos Previos**

Para lograr tener una noción más clara respecto al tema de la presente investigación, vamos a recopilar todas las investigaciones relacionadas al tema con el objetivo de rescatar las conclusiones y definiciones de aquellos supuestos materia de análisis.

#### **Nacionales**

Según Salazar, M. (2013). en su tesis titulada, “El problema del acoso moral en instituciones públicas y privadas frente a la protección de los derechos del trabajador” para obtener el grado de Magister por la Universidad Católica de Santa María, Arequipa; concluye con lo siguiente

Los derechos del trabajador que son violados debido a la afectación que genera el Acoso Moral en las instituciones privadas y públicas repercuten en la totalidad de la sociedad, dado que quienes aspiran a cargos jerárquicos no adquieren suficiente preparación que los capacite en el cuidado del recurso humano y buen manejo de clima laboral, detección de un ambiente laboral patógeno, intervención adecuada, y resolución pacífica de conflictos; permitiendo con ello se vulneren diversos derecho como la dignidad humana, el derecho a la integridad física y psíquica, el derecho a la intimidad, al honor y la buena reputación [..].

Por su parte, Trujillo, P (2014), en su tesis titulada: “Mobbing: el acoso moral en la relación laboral” para obtener el título de Abogado, Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo, concluye:

Sería recomendable la regulación de este fenómeno, pues este fenómeno causa daños y lesiones que se generan a efectos del desarrollo de esta conducta lesiva, así como 122 las

responsabilidades jurídicas de los titulares de los órganos superiores directivos que hayan consentido el acoso moral, como autores por omisión o comisión del hecho [...]

## **Internacionales**

Según Bedoya, S. (2015), en su investigación titulada: “Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público. Manizales 2015” para obtener el título de abogado por la Universidad de Manizales, concluyó:

El fenómeno de acoso laboral se percibe más a menudo, pero no existe un rol fiscalizador que actúe y regule las conductas que se califican de acoso, y que así mismo existen unas medidas para contrarrestarlas [...]

Por su parte CHAJ G, (2017), en su investigación titulada: “Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (acoso laboral). Estudio de derecho comparado en argentina, Colombia y España. Para obtener el título de abogado por la Universidad Rafael Landívar, concluyó:

Es evidente que la finalidad del mobbing es generar daño, una afectación anímica del trabajador causando así su retiro voluntario del lugar de trabajo, que en varias oportunidades se da por un despido o un despido indirecto [..]

## **Teorías de los derechos fundamentales**

Para Un jurista reconocido como Fernández–Galiano (como se citó en Villarreal, 2016) detalla la Teoría Iusnaturalista de Derechos Fundamentales señalando que el titular irremplazable de estos es el ser humano, siendo su origen la categoría de persona de este y no un reconocimiento posterior con una norma positiva o dictado de juez. (p. 114).

Acorde a Jacques Maritan (como se citó en Villarreal, 2016) en su caso la Teoría Iusnaturalista de Derechos Fundamentales se entiende como aquellos derechos identificados por pertenecer a la ley natural. Siendo por tanto esta la que también puntualiza los deberes que provienen de ella, de la misma forma que los derechos. (p. 125).

Por otro lado se tiene a Harold J. Laski (como se citó en Villarreal, 2016) el cual sustenta que la Teoría Iusnaturalista de Derechos Fundamentales se desarrolla como los derechos derivados de las condiciones de vida de la persona y sociedad, pues no hay hombre sobre la tierra que logre su perfeccionamiento sin estos. Además detalla que es el Estado el responsable de mantener un orden y respeto (garantía) al cumplimiento de estos derechos. Por último es importante aclarar que ello no significa que el Estado nazca antes que los derechos pues estos no se constituyen posteriormente sino nacen a partir de la aparición del hombre (p. 114).

Gregorio Peces-Barba como jurista conocedor del derecho constitucional (como se citó en Villarreal, 2016) en el entendimiento de la Teoría Positivista de Derechos Fundamentales dice que esta es la potestad que la norma positiva le entrega al ser humano en lo concerniente a sus derechos más básicos como la vida, igualdad, libertad, participación política o social, o a cualquier derecho de la misma índole , pues estos son aquellos que tienen una significancia importante en su desarrollo integral como persona humana, en un Estado y sociedad libres en donde ante el desorden público puede existir una coacción estatal para su cese (p. 114).

Villarreal como conocedor de larga data constitucional (2016) se refiere a la Teoría Ética de los Derechos Fundamentales especificando que dicha teoría tiene una concepción dentro de la moralidad de los derechos fundamentales, es decir identifica el factor moral de los mismos, precisando “tres principios morales básicos: inviolabilidad, autonomía y dignidad, trata de conciliar la teoría iusnaturalista y positivista” (p. 125).

Luigi Ferrajoli como defensor activo de los derechos fundamentales y de la igualdad (como se citó en Villarreal, 2016) nos explica la Teoría de Derechos Fundamentales en su versión de Derechos Subjetivos, este autor especifica que los derechos fundamentales pertenecen y forman parte de todo derecho subjetivo que es reconocido sin fronteras territoriales, es decir de forma universal, solo por la identificación del status de personas, de ciudadanos (p. 126).

Villarreal nos detalla otra teoría de fundamental importancia (2016) la Teoría de los Derechos Fundamentales como Principios esta se puede entender como que los derechos fundamentales de la persona son pilares básicos del derecho que por tanto llevan la misma

jerarquía e importancia, siendo así que ante el supuesto de conflicto entre dos o más de ellos, es necesario el uso del test de ponderación para determinar de ser necesaria la preferencia de aplicación de uno de ellos. (p. 126).

Acorde a Borowsky en la siguiente teoría, la teoría de las restricciones externa nos explica que:

En esta teoría se cuenta con dos tiempos principales, en principio se encuentra a un derecho en su totalidad libre, segundo se aplica a dicho derecho una restricción, la cual tiene como producto un definitivo o limitado. Es sumamente importante encontrar el lugar en donde estén los efectos jurídicos en el hecho, ya sea en el primero o segundo tiempo. Así como la determinación de que si en un segundo tiempo se encuentra, este ha sido limitado con legitimidad. Se recuerda que el agente con el cual se encuentra la existencia del derecho y de la limitación es la norma por tanto esta teoría busca una reconstrucción ante una colisión de estos, específicamente si en juego se encuentra los derechos y bienes comunes. (2013, pp.67-68).

Sobre otra teoría que tiene relación con la anterior desde otra perspectiva se tiene a la teoría de las restricciones interna, que también desarrolla Borowsky la cual dice que:

En esta teoría no se cuenta con dos normas positivas distintas sino se tiene una sola, la cual en su interior cuenta con un contenido de forma determinada y con limitaciones concretas. Para esta teoría los derechos no se encuentran restringidos pues el ejercicio pleno del mismo debe incluir los límites adecuados para que no dejen de respetar la armonía en conjunta de los derechos fundamentales. Entonces no se ve como una restricción sino como la determinación de su ámbito de aplicación real y legítima. Por tanto si apareciera algún límite para el derecho fundamental este debe ser identificado como aparente, pues en realidad no existe restricción sino una interpretación de los alcances de este derecho que no es a través de una norma. (2013, pp. 69-70).

Siguiendo con este autor, Borowsky (2013) ahora desarrolla la teoría relativa del contenido esencial de los derechos fundamentales, de esta manera sustenta que:

Es parte indispensable el uso del principio de proporcionalidad para concretizar su determinación. Este principio no es usado en generalidad sino todo lo contrario su uso depende de las características de cada derecho fundamental, teniendo en cuenta el exceso del traspaso de uno a otro así como la importancia del mismo (pp.98-99).

En cambio otro entender se advierte en la teoría absoluta del contenido esencial de los derechos fundamental, pues según Borowsky:

En esta teoría el uso de la ponderación es completamente negado, pues existe un núcleo de los derechos fundamentales que no permite una contradicción entre si ya que todos por igual son considerados como reglas de misma categoría, siendo así la critica a esta teoría siempre se ha basado en la no determinación de un instrumento propio para concretizar el contenido esencial que es inviolable, pues el atribuirlo a una sola autoridad o al constituyente son actuaciones que vulneran la justicia ya que recaen en autoritarias (2013, pp.99-100).

Borowsky (2013) como constitucionalista también explica de forma clara la teoría mixta con contenido esencial de derechos fundamentales expresa que difiere en la anteriormente descrita:

Como bien se explicó en la teoría absoluta se cuenta con un núcleo duro de derechos fundamentales que no son pasibles de transgredir por tanto son entendidos como reglas y principios a la vez, los cuales gozan de una aureola de protección en donde nadie ya sea el Estado o la persona puede transgredir, a ello se ha tratado de tomar una aplicación derivada con la teoría mixta del contenido esencial, que se cuestiona en primera instancia el núcleo esencial del derecho, siguiendo con la proporcionalidad de la aplicación de dicho núcleo, llegando al final a un uso obligado de la ponderación, sin embargo a ello cabe explicar que continua la cuestión de identificar de una forma correcta el contenido esencial (pp.100-101).

Borowski (como se citó en García, 2013) también hace alusión de la Teoría Externa o de los Derechos Limitables señaló que:

Esta teoría se sitúa en el presupuesto de que un juez se encuentre ante un derecho fundamental que puede ser libre o limitado legítimamente, siendo necesaria una resolución sobre el problema en la aplicación de este derecho, siendo acorde a esta teoría el necesario uso de la preferencia de la constitucionalidad ante la potestad legislativa, es decir esperar que el derecho sea limitado por una ley para la aplicación a su discrecionalidad de su ámbito legítimamente limitado por interpretación de su ya regulación existente (pp. 261-262).

Otro autor muy conocido en la materia constitucional como Castillo Córdova (como se citó en García, 2012) explica sobre la Teoría Interna o de los Derechos No Limitables:

En esta teoría no existe una contradicción real entre los derechos fundamentales conocidos, pues todos tienen un contenido, con una misma categoría, por lo cual ante cualquier problema de estos exigidos por las personas titulares, lo que realmente hay es un problema aparente, ya que todos los derechos se interpretan de forma conjunto y con una unidad propia de su naturaleza, no siendo pasible de existencia de choque o confrontación alguna, por tanto con la interpretación se debe resolver el problema aparente (pp. 263-264).

### **Derecho a la Dignidad como derecho fundamental**

Es necesario y oportuno mencionar el jurisprudencialmente conocido caso Manuel Anicama Hernández al cual se refiere el jurista Gutiérrez como un caso hito, pues en este se planteó por primera vez el desarrollo del derecho esencial de la pensión ante su reconocimiento como derecho humano colectivo (para instancias supranacionales) y fundamental (para instancias nacionales. (Gutiérrez, 2015, p. 19)

Se entiende al derecho fundamental acorde al anterior autor como aquel derecho que es inherente al ser humano y que pertenece al mismo por el solo hecho de existir. Asimismo, se dilucida que estos derechos tienen ciertas características propias que los hacen indispensables para el orden del país, y que por tanto son parte de la norma fundamental que tienen el Perú, como es la Constitución. (Gutiérrez, 2015, p. 19)

Por lo cual el primer punto a tocar es la dignidad humana que fundamenta ambos derechos en donde se encuentran las categorías principales de la investigación.

Según el artículo 1° de la Constitución, la persona humana se encuentra en la más alta jerarquía jurídica, moral, económica, y política. Ello significa que se encuentra incluso sobre el Estado y la sociedad. Es decir todos los miembros del Estado peruano deben respetarla y protegerla.

Estas premisas son entendidas como un concepto simple sin embargo en realidad tienen una vasta riqueza conceptual, puesto que la ideología con la cual se desarrolla la constitución en su estructura nos dice que la dignidad se basa en la libertad, está tomada como aquella que permite una autodeterminación individual a ciertos derechos con inherencia propia por las situaciones jurídicas subjetivas que tienen efectos jurídicos y que por ende son reconocidas por el ordenamiento jurídico (legal – normativo).

Se identifica entonces la dignidad es un principio pues se encuentra como un núcleo constitucional, el cual permite muchas actuaciones propias de las autoridades para mantenerla como suprema, estas son avaladas por su valor supremo y primordial para continuar con la paz social.

[...] Según Gutiérrez, (2015) la defensa y el respeto de la dignidad de la persona humana contenida en una declaración genérica constitucionalizada, conlleva a elevar esta máxima a la categoría del valor supremo de la sociedad: El rol central del ser humano como protagonista del quehacer social y jurídico (estatal). (p. 20)

Entonces como la dignidad es tomada como un principio este tiene una función dentro de la interpretación constitucional que permitirá con sus características propias la mejora de la administración de justicia constitucional.

Asimismo se debe recordar que no solo es un principio interpretativo sino también de integración y teleológico.

De la misma forma como la dignidad se basa en las libertades ello también significa que esta es usada como criterio para determinar qué derechos son tratados como fundamentales ya sea como un “conjunto constitucional ex ante (como fundamento). El presupuesto inmediato del catálogo de derechos fundamentales reconocido y garantizado), así como también de los alcances, límites y orientaciones del mismo ex post” (Gutiérrez, 2015, p. 21).

Es importante ver la aplicación de lo anteriormente explicado, y esto es a través de la jurisprudencia peruana. Aquí citamos lo explicado en las primeras hojas sobre la dignidad humana como principio y su obligación de protección a través de la aplicación y ejecución de las normas:

[...] La dignidad humana constituye tanto un principio como un derecho fundamental; en tanto principio actúa a lo largo del proceso de aplicación y ejecución de las normas por parte de los operadores constitucionales, y como derecho fundamental se constituye en un ámbito de tutela y protección autónomo, donde las posibilidades de los individuos se encuentran legitimados a exigir la intervención de los órganos jurisdiccionales para su protección ante las diversas formas de afectación de la dignidad humana. (EXP. N. ° 02273-2005-PHC/TC, FJ 10)

[...] La dignidad del ser humano es un principio fundamental (materialmente insuperable) de contenido propio de la constitución material, por cuanto es a través de él que el sistema político define la situación de la persona en y frente al Estado y a la sociedad, por tanto debe ser protegida y promovida en cuanto al derecho a la identidad, garantizando una vida digna. (EXP. N. ° 02273-2005-PHC/TC, FJ 5 -7)

Cuando se habla de dignidad entonces automáticamente uno debe remitirse al entender de los derechos humanos o derechos fundamentales, todo a su vez que es esta el principal fundamento en su calificación. Recordemos que “aunque es posible llevar a cabo una



construcción de la dignidad humana ajena a lo jurídico, su inclusión en ese ámbito exige el reconocimiento de derechos” (Batista, 2006, p. 136).

En conclusión la dignidad humana es aquella que exige el cumplimiento de la protección y garantía de los derechos fundamentales o humanos. Asimismo es claro que ante la aparición de la dignidad el ser humano queda resguardado de cualquier trato que lo denigre como medio y no como persona.

Es claro que la dignidad no es algo que se respeta y cumple por bondad o benevolencia, es un derecho humano o fundamental es decir es exigible para todos por igual ello incluye a aquellos que detentan poder, pues la existencia de la misma es la que permite a una sociedad tener decencia y real cumplimiento de un estado constitucional. Por lo cual no debe ser agradecida como un favor cuando se otorga sino indignada ante su negación (Bernales, 2011).

La dignidad tiene un valor, este es el valor heurístico, este es más aplicado que conceptualizado, pues se entiende que protege a los seres humanos ante situaciones sumamente indignantes, en donde es clara la humillación y daño causado a la humanidad como sociedad, es decir a su dignidad en manifiesto.

[...] Benda explicó sobre esto que: El método para cobrar conciencia de y prevenir las nuevas amenazas que se ciernen sobre la dignidad no es dogmático sino heurístico. Es el método de la heurística del temor para comprender la dignidad humana: Necesitamos que se vea amenazada la Humanidad para, en medio del temor, hacer nuestra una auténtica imagen del hombre. (Batista, 2006, p. 138)

En efecto, la dignidad, concebida como aspiración normativa, como “deber ser” y es identificable por su protección a las situaciones indignantes. La dignidad, así vista, surgiría ante la indignación (Hoerster, 1992).

La dignidad humana es un valor, en donde la persona con solo ver la situación ante sus ojos se indigna por el trato a otro ser igual que él.

El espíritu del derecho humano y fundamental se encuentra en la dignidad y es esta la que los hace tan especiales.

Por lo cual la preferencia ya sea en la fuerza aplicativa o en su interpretación frente a otros bienes constitucionales siempre la tendrá la dignidad, siendo sobrepuesto cualquier derecho que se le relaciona íntimamente para su protección invulnerable. Como lo es el derecho a la alimentación y el derecho a jubilación.

### **La importancia de la dignidad como valor**

La importancia de la dignidad no solo como derecho sino también como valor se encuentra reconocido interpretativamente por el Tribunal Constitucional.

Si bien es cierto que la Constitución no enuncia en forma expresa que los valores estas dentro de los derechos fundamentales si lo hace la interpretación en su jurisprudencia donde dice que “los valores que fundamentan el orden social y jurídico pueden deducirse implícitamente de dicho orden o venir expresados precisamente en una norma legal, o incluso en una norma constitucional. (STC Exp. N° 0050-2004-AL/TC)”.

Los valores no son algo efímero para el derecho constitucional sino que deben cumplir con ciertos presupuestos:

- (1) Dar argumento o relevancia a toda la normativa siguiente a la constitución;
- (2) Direccionar la interpretación, fines o alcances de todas las normas y las políticas públicas;
- (3) Parar a toda normativa o acción que vulnere o contravenga directa o abiertamente a la Constitución, en especial cuando lo que se transgrede es su sentido esencial;

(4) Inspirar la fuente de creación normativa. (Gutiérrez, 2015)

Es importante aclarar también la diferencia entre un derecho individual y un derecho colectivo. Siendo el primero el cual afecta a cada uno de nosotros en nuestra esfera personal y aquel derecho que puede afectar a una comunidad global y el derecho colectivo involucra a muchas personas, con intereses colectivos como los sindicatos de trabajadores, gremios institucionales. (Gutiérrez, 2015, p. 20)

Además Jurisprudencialmente es importante desarrollar un caso emblema como el caso Anicama uno de los casos más importantes para el área constitucional ya que en este precedente vinculante se aclaran los hechos sobre los derechos fundamentales y los derechos humanos, y la preponderancia del estado constitucional sobre el estado de derecho, el cual se encuentra reconocido desde los juicios de Núremberg. Es decir se establece la importancia de la protección de la esencia de un derecho fundamental, el cual se encuentra teniendo en cuenta a la dignidad humana.

El Sr. Anicama busca a través del recurso de agravio constitucional la protección de la esencia de su derecho a la pensión, pues él se encontraba peticionando una pensión por la causal de reducción de personal en donde se pedía el requisito de 20 años, de los cuales se le cuestionaban 2 años de aportaciones.

El Sr. Anicama interpuso una demanda de amparo, sin embargo al este proceso no contar con etapa probatoria en las dos instancias constitucionales se le denegó, es por ello que se dilucida uno de los requisitos de procedencia de este proceso, el cual es la afectación directa de un derecho fundamental.

En primer lugar tratemos acorde a esta sentencia esencial para el tema algunos puntos primordiales para fundamentar lo planteado.

En principio veamos cómo se diferencia el Derecho Constitucional y el Derecho Fundamental

Entendemos como derecho fundamental como la potestad o facultad de todo ser humano a realizar ciertas acciones o actos los cuales están reconocidos y fundamentados por una norma suprema vigente, siendo todos estos derechos considerados como inherentes a cada persona por igual.

Todo estado tiene el deber de proteger los derechos humanos, los cuales son de goce para todos (personas individuales o colectivas), asimismo estos deben estar protegidos por todos los poderes del Estado (Judicial, Legislativo, Ejecutivo), es decir en jurisdicción, legislación y en políticas sociales.

Los derechos fundamentales son nominados tal cual pues estos corresponden a la persona respecto al Estado.

Los derechos humanos cuentan con un control, el cual deviene de la corriente del neo constitucionalismo, busca ponerle un límite al poder descontrolado del Estado o poner límite material al imperium (derecho de castigo) del Estado puesto que este ya superó el absolutismo, teniendo un estado democrático el cual debe respetar los derechos humanos. Los titulares de estos derechos son los seres humanos, para los cuales tanto el Estado como las Organizaciones Internacionales tienen un deber primordial e indelegable de su respeto, así como el deber de evitar el abuso de poder por parte de los representantes del Estado en ejercicio de sus funciones estatales.

En toda Constitución se encuentran los derechos humanos ya que forman parte de su parte dogmática, lo que quiere decir es que estos son inamovibles y por tanto siempre estarán dentro de la Constitución como un pilar o una alma.

La sentencia hace alusión al principio de dignidad como base de todo derecho fundamental, el cual se encuentra en el artículo 1 de la Constitución, asimismo establece que todos los derechos fundamentales se encuentran dentro de la constitución puesto que si bien se encuentran enumerados en su mayoría en el artículo 2, ello no significa que no exista reconocimiento jurídico para aquellos que se encuentra implícitos y no expresos, pues para aquellos casos nos encontramos con la cláusula de numerus apertus que nos menciona el artículo 3.

Como segundo punto de dilución debemos avocarnos al contenido esencial de un derecho humano para su protección jurisdiccional en materia constitucional.

### **Derecho al trabajo como derecho fundamental**

El derecho al trabajo es encontrado en la constitución con el “Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Gutiérrez, 2012, p.25).

Justamente este concepto es el que une al derecho al trabajo con el estado constitucional puesto que este se basa en el principio de dignidad humana el cual se encuentra en el artículo 1° de la constitución, el derecho al trabajo dignifica a la persona y es un medio necesario para su supervivencia. Gutiérrez, 2012 nos dice que:

[...] El derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales. (p.25).

(Elías, 2014) nos dice que el derecho al trabajo es fundamental y constitucionalmente encontramos “su vinculación con el artículo 22, que después de declararlo como deber y derecho lo califica como base del bienestar social y un medio de realización de la persona” ( p. 22).

Seguimos con un análisis más profundo sobre un derecho constitucional de bienestar social, el cual tiene como fundamento la obligación del estado en la protección de los derechos fundamentales que tienen índole individual y repercusión colectiva.

### **El derecho a la igualdad**

Este derecho es un derecho fundamental el cual tiene una concepción propia y fundamental de la igualdad como valor, por tanto, su origen se dio con la corriente iusnaturalista, esta a su vez desarrollaba la dogma de identificación de derechos por el solo hecho de ser humano no dependiendo de normas políticas sino de aquellos derechos que se caracterizaban por ser necesarios para la subsistencia y desarrollo del ser humano hasta su plena realización.

Como se explicó este derecho tiene un origen Constitucional, el cual se ubica en el artículo 2 inc. 2 de la Constitución Política en donde describe propiamente que toda persona cuenta con el derecho a la igualdad, la cual abstractamente es tomada para la Ley, asimismo como detalla la igualdad, no permitiendo la discriminación, la cual se puede entender como origen, raza, religión, opinión, economía, sexo y de cualquier otra índole.

Entonces vemos claramente como en un principio el derecho de igualdad interpreta la ley como parte de su reconocimiento para todos en general en donde en lo posible se les otorga un trato igualitario; sin embargo, hay que aclarar que la misma puede tener distinciones dependiendo el enfoque del grupo social al cual regula.

En la discriminación encontramos teorías principales y antiguas sobre la igualdad social y sobre la igualdad en el combate de la discriminación.

Una teoría de la igualdad social es la de Rawls, el que se basa en tres presupuestos principales, en principio conceder todas las libertades básicas en especial las ligadas a la democracia como lo es el voto, buscando que todos disfruten de las mismas libertades (aquí se refiere a los derechos fundamentales), segundo que todo mundo tiene derecho a la igualdad de oportunidades y por último que las desventajas de riqueza se justifican si son orientadas a la ayuda de las personas que menos cuentan o que más lo necesitan. (Miller, s.f., p. 20).

Básicamente aquí se busca poner un énfasis más propio a la teoría de la

Una segunda teoría es la de Ferrajoli que establece la igualdad con la teoría de las diferencias en donde establece que dependiendo de la identidad del ser humana deben

existir derechos humanos propios de dichas características o adaptables a ellas, siendo así es necesario la inclusión de todas nuestras diferencias con el derecho a la igualdad para que al final se cuente con las mismas oportunidades sin la discriminación. (Ferrajoli, 1999, p. 83)

Asimismo, se tiene la acepción de parte del reconocimiento del derecho de igualdad sobre la no discriminación, separándola en dimensiones donde se encuentra la discriminación por sexo, la cual se estudia en la presente investigación.

Lo que se puede entender por discriminación va de la mano con el trato diferente sin alguna justificación, haciendo menoscabo de derechos que deben ser garantizados a todos por igual.

El teórico Rodríguez (2006, p. 26) conceptualiza a la discriminación como:

[...] una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

La discriminación se origina o bien por prejuicios o bien por estereotipos.

Entendemos al prejuicio como “una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado” (Comisión de Derechos Humanos de México, 2012, p. 8)

En el caso de los estereotipos es relevante establecer que son entendidos como:

[...] una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate. (Comisión de Derechos Humanos de México, 2012, p. 7)

Ahora bien, de la misma forma la discriminación puede tener distintas presentaciones:

Discriminación de hecho que se basa en aquellas situaciones cotidianas en donde se puede desarrollar en sociedad, por ejemplo, la atención de un centro público.

Discriminación de derecho, se manifiesta en la ya mencionada igualdad ante la ley, ya que esta tiene una finalidad propia que es regular generalmente, por lo cual debe seguir sus fines siempre y cuando exista una justificación para dicha regulación, así como el reconocimiento de derechos individuales.

Discriminación directa, se da cuando la discriminación es directa y brutal, es decir esta pasa a ser explícita, incluso realizada a pesar de saber su prohibición.

Discriminación indirecta. Cuando la discriminación no se basa propiamente en las características de la persona, sino de situaciones que puede afectar su desarrollo, como por ejemplo la imposición de requisitos como de ser claro de piel, etc.

Discriminación por acción. Acorde a su propio nombre de dicho se necesita el actuar de alguien.

Discriminación por omisión. Cuando se irrespeta lo establecido por normas ya existentes internacionales o nacional. Por tanto sus agentes lo admiten.

Discriminación sistémica, esta se da por la magnitud que progresivamente aumenta.

Carlos Eroles, citado Obando (2009, p.23 ), añade al respecto:

Se entiende como la transgresión de derechos fundamentales y humanos que versan en el trato igualitario de las personas influenciado por el respeto por las características propias de cada grupo social, que por dichos no pueden ser perseguidos.

Para alcanzar una adecuada aproximación del tema analizaremos al detalle los conceptos más relevantes y primordiales, fundamentándolos en el marco normativo, la doctrina y jurisprudencia nacional e internacional.



## **Derecho fundamental del bienestar:**

Para el derecho fundamental de bienestar común de la sociedad, primero se hará el análisis filosófico de la categoría:

### **Filosofía**

La **filosofía tomista sobre el bien común** busca dar con las razones que justifican la noción de bien común como un bien personal; en donde se trata de justificar como el bien común no es un límite o limitación que va a restringir los derechos individuales, sino todo lo contrario es un elemento fundamente y definidor de los propios derechos.

Además este autor quiere explicar cómo la ley es una limitación necesaria a la libertad de los derechos para que estos no se vuelvan abusivos o usados en libertinaje, puesto que la limitación parte desde la perspectiva del racionalismo de Ockham, que “es incapaz de comprender la noción clásica de bien común que he desarrollado en este trabajo, ya que, en el mejor de los casos, dicha filosofía liberal tiende a identificar el bien común con la noción administrativa de bien público.” (Poole, 2008, p. 34)

Por ello para Poole, el individualismo liberal que dio origen al concepto histórico de "derechos humanos " es incompatible con la noción clásica de bien común. El bien común no es un límite a unos derechos tendencialmente ilimitados, sino un elemento definidor de su contenido (...). (Poole, 2008, p. 1.)

Es decir que para que los derechos que son usados comúnmente para todos se necesita tener un contendor que evite el abuso de dicho derecho puesto en su forma abstracta pues el bien común es un valor que al darle juricidad que parte del derecho de bienestar necesita normas que lo desarrollen, pues este se encuentra normalmente en la constitución como una base- principio.

Para explicar el **concepto clásico de bien común**, se debe entender que la propia noción de este no se limita solo para ser usado por la comunidad política, sino que es una noción que analógicamente puede ser fácilmente usada para cualquier comunidad. “el bien común es la expresión del fin o razón de ser de una comunidad determinada”.(Poole, 2008, p.1)

La cuestión del bien común contrae en si misma a la naturaleza solidaria del hombre, sin la cual la humanidad no podría ni siquiera plantearse la posibilidad de su comprensión propia. (Poole, 2008, p. 37).

Ahora bien en los derechos de solidaridad tenemos que situarnos en el derecho fundamental de bien común en donde se encuentra la garantía de la protección animal, el cual es el medio ambiente.

### **Concepto**

El derecho al bienestar se encuentra en la parte final de la primera oración del artículo 2, inciso 1 de la Constitución, la cual desarrolla uno de los derechos más importante que tiene el Estado como obligación. Este derecho si bien tiene una noción compleja ello no significa que no sea interesante

El bienestar se encuentra comprendido en muchas formas pero para la Constitución para el Estado este debe ser garantizado en forma colectiva.

Según Kresalja, “se trata de un concepto amplio (...) que supone que el ciudadano/ persona posea todo aquello que le permita sentirse bien” (Kresalja, 2008,p. 37)

Esto se entiende desde la perspectiva de la necesidad del ser humano en crear metas para su subsistencia, las cuales normalmente se basan en roles de utilidad o propias de la sociedad, para ello necesita una serie de medios para lograrlas, diciendo finalmente cuando las alcanzan que son parte de su felicidad o bienestar.

Sessarego como mayormente se le llama, en cambio establece que el bienestar debe ser entendido como todo aquello que le hace a la persona sentirse bien ya sea este un estado, sentimiento o sensación. “Solo poseyendo este estado de bienestar podría decirse que la persona se encontraría en las mejores condiciones para cumplir con su proyecto de vida, así como contribuir con su trabajo y otras actividades al bien común” (Fernández, 2006, p. 36.)

Según Uribe, se refiere a las implicancias del desarrollo de los seres humanos, ya sea como ser individual, como familia o como sociedad, pues lo contrario a ello es la miseria, la hambruna, la privación entre otros estados donde la persona se encuentra en carencia de los medios para combatirlo. “el bienestar definido como la mayor distancia posible de la supervivencia hasta el bienestar elevado a razón de ser del Estado y de los miembros que lo componen”. (Uribe, 2004, p. 21)

Para Acosta el bienestar debe englobar el buen vivir, el cual tiene una relación inherente con las otras formas de vida como los animales y las plantas, así como con los derechos, garantías de situaciones propias de ellos como la economía o el medio ambiente. Este se manifiesta en “los principios orientadores del régimen económico, que se caracterizan por promover una relación armoniosa entre los seres humanos individual y colectivamente, así como con la naturaleza.” (Acosta, 2010, p. 17)

Según Beatriz (1999, p. 4), el bienestar como derecho nace de la concepción del estado de bienestar que en un principio se entendió como las garantías mínimas para otorgar el respeto colectivo de derechos y que actualmente, se desarrolla con el derecho a la vida y la felicidad, así como con la armonía del mundo en su conjunto para su prevalencia.

Acorde a lo que establece (Sosa, 2015, p. 65) es como derecho, la facultad de estar en armonía ya sea con otros seres o con seres humanos, respetando y cultivando lo necesario para lograr una supervivencia no solo actual sino también futura.

Según sosa el derecho de bienestar se encuentra no solo enfocado en el ser humano en su persona individual sino también en su armonía propia con otros seres lo que le permite llegar o mantener una paz que desarrolla la comunidad en su conjunto.

El Tribunal Constitucional, en **la jurisprudencia** ha puesto clara la relación entre la vida digna y el derecho de bienestar.

“la Constitución no protege el derecho a la vida de las personas bajo cualquier circunstancia o condición, sino que garantiza a ellas el derecho a la vida con dignidad; para ello, el Estado debe promover las condiciones materiales mínimas a fin de que las personas tengan una vida

digna que permita la realización de su bienestar. De ahí que uno de los deberes esenciales del Estado social y democrático de Derecho sea que los derechos fundamentales tengan vigencia real, confiriéndoles, para ello, una base y un contenido material mínimo” (STC EXP. N° 050-2004-AI/TC)

Respecto, el bienestar depende de las capacidades y sentimientos de las personas para alcanzar su felicidad, por ende, estas capacidades, en realidad, constituyen las “oportunidades reales para obtener bienestar”

No significa que el estado va a velar por el bienestar obligatorio de todas las personas en el Perú, sino significa que se le entregue oportunidades suficientes para que la persona pueda optar por su bienestar, o pueda lograr el estado de bienestar el cual se propone por el, deben ser libres de elegir y actuar.

En este orden de ideas, el contenido del derecho estaría referido a contar, cuando menos, con capacidades centrales o esenciales, las más básicas, que permitan a cada persona optar por su bienestar. Sin estas, no habría bienestar posible” (Sosa, 2015, p. 85)

Por ejemplo para los animalistas no se cuenta con una opción clara que pueda satisfacer su bienestar pues las normas sobre los animales con los que tienen vínculos afectivos no permiten su verdadera protección, fallando el Estado en su garantía, por lo cual manifiestan su disconformidad con marchas y otras expresiones que son más relevantes pues pertenecen a una pequeña comunidad y se basan en el respeto y solidaridad entre ellos y el resto.

Para saber que capacidades estamos desarrollando, se necesita de forma principal identificarlas gracias a la **doctrina**:

Según (Nussbaum, 2008, pp. 53-54) ella propone y sigue diez capacidades para el hombre pueda llegar al bienestar:

Primero la vida, la que consiste en vivir una vida larga y sin una muerte prematura en su conjunto con la búsqueda de vivirla en plenitud.

Segundo la protección del derecho a la salud, ya sea reproductiva, alimenticia, o vista desde el tener un lugar que pueda garantizarla.

Tercero, la integridad física que se enfoca tanto en nuestro estado físico como en el psíquico y mental.

Cuarto, sentidos, imaginación y pensamiento, donde se busca desarrollar nuestros sentimientos o sensibilidad, la imaginación o facultad creativa así como el pensamiento en uno pro desarrollo.

Quinto, las emociones desde el punto de vista de lo que nos hace felices.

Sexto, la razón para no cometer actos ilógicos que estén en contra de otras emociones.

Séptimo, “ filiación: a) Poder vivir con y para los demás, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos, b) Disponer de las bases sociales necesarias para que no sintamos humillación y sí respeto por nosotros mismos” (Nussbaum, 2008, p. 54)

Octavo, otras especies y su respeto por ellas, en si se engloba al mundo natural y es el más importante para la investigación pues se relaciona íntimamente con la protección animal.

Noveno, la recreación o juego que nos permita realizar una distracción y entretenimiento a la vida.

Decimo, control sobre el propio entorno: a) Político, el ejercicio del derecho de participación debidamente y con responsabilidad, b) Material, acciones propias para avanzar a cumplir sus objetivos.

Señalado todo esto, consideramos todavía necesario realizar algunas precisiones adicionales sobre los alcances del derecho al bienestar (Amartya, 2000, p.91):

1. El derecho al bienestar tiene una dimensión prestacional. que se encuentra a cargo del Estado, con las políticas públicas o con la legislación dependiendo al poder que

pertenezca, orientada siempre a salvaguardar las necesidades de la sociedad para su satisfacción de las libertades básicas.

2. El derecho al bienestar es una libertad: la libertad de bienestar. Es decir que el Estado no se encarga de entregar lo que necesitan de una forma sencilla y concreta sino se basa en entregar la oportunidad de que sea conseguida con el aporte de cada persona. En si lo que se busca es una “libertad de bienestar”; es decir, la posibilidad de conseguir bienestar.

Por su parte, nuestro **Tribunal Constitucional** “ha validado el carácter también objetivo del bienestar como principio o valor constitucional (y no solo como derecho)” (STC Exp. N° 00032-2010-AI/TC)

El bienestar general o también común según el TC parte para todo el Estado en su totalidad, ya sea en el planeamiento de políticas públicas al medio ambiente, o aquellas enfocadas al carácter social de la comunidad, entre otros. Pues todo ello necesita de un “sistema democrático enfocado en un estado de bienestar que se encuentra dentro del Estado Constitucional. (STC Exp. N° 00032-2010-AI/TC).

### **La moral y el acto moral**

La moral se deduce al conjunto de actos bueno o malos que rigen la conducta de toda persona en una sociedad, ya se estipulan diversos criterios y costumbres con la cuales todo ser se desenvolverá de manera adecuada a lo largo de su vida. Es así bajo estas costumbres cada ser humano tendrá que controlar sus acciones para poder ser aceptado en una sociedad.

Los actos morales no son ajenos en el ámbito laboral, ya que las relaciones laborales también deben guiarse de criterios morales en el desarrollo de las partes para poder armonizarse. Caso contrario surgen las desavenencias que pueden lastimar una de las partes de dicha relación de trabajo, que para el acto hostil que nos encontramos desarrollando será el trabajador (Sánchez, 2017 p.111)

Podemos afirmar que todo individuo nace y se desenvuelve en una sociedad, la que desarrolla una serie de normas de convivencia social, creencias y costumbres, ideas y sobre todo valores, los mismos que otorgan pautas de conducta que en muchos casos podrán tomarse como prohibiciones en el actuar de una persona que ingresa a dicha sociedad.

Siendo así las acciones morales serán consideradas como tales en una determinada sociedad cuando no lesionen la convivencia con los demás, ya que, serán las demás personas, conscientes de los parámetros morales que se han establecido en su sociedad, las que aprueben o rechacen las acciones, en función justamente de estas normas y valores válidos para todos ellos.

Por ello podemos establecer que toda persona necesita vivir con los demás para desarrollarse como ser moral y siendo así, sus acciones morales estarán guiadas por las pautas generales impuestas por la misma sociedad donde va a desenvolverse.

### **Acoso moral**

El acoso moral se presenta en comportamientos hostiles que concurre de manera oportuna en un centro de trabajo, usualmente este acoso siempre va dirigido a un mismo trabajador y este conflicto empieza por la diferencia de ideas o comportamientos que pueden existir en un clima laboral. A este fenómeno también se le denomina Mobbing (France, 2013 p.70)

Cuando se presentan conductas de rechazo e indiferencia, ya sea por discriminación de etnicidad, opciones religiosas, opción sexual, etc. El acoso moral sucede en diversos centros de trabajo tanto públicos como privados, a menudo este rechazo surge de un grupo de trabajadores que no permiten a alguien que opine, piense o actúe con otras ideas o con otro espíritu crítico.

### **Terminología de mobbing**

En nuestra sociedad presente, se deduce que el Mobbing es forma de atormentar, acosar o hostigar psicológicamente a otros en el trabajo, el cual empieza por el daño psicológico e incluso físico que afronta el trabajador día a día en su centro laboral por parte de sus compañeros o jefes (Blancas, 2007 p.15)

El Mobbing conlleva a una interacción hostil y contraria a la ética, que es aplicada de manera sistemática por uno o por pocos trabajadores hacia otro individuo, que como efecto de ello ese sujeto se encuentra en una situación de soledad e indefensión provocada por las acciones de hostigamiento que son frecuentes y persistentes. (Leyman, 1996, p.165)

Podemos afirmar que el termino Mobbing que se utiliza para determinar el acoso moral o hostigamiento en un centro de trabajo. Esta definición fue elegida y adaptada por el psiquiatra alemán Heinz Leyman, quien realizó los primeros estudios sobre este fenómeno, basándose en el término del médico sueco Heinemann, quien determinó esta denominación para definir la conducta social infantil.

Conducta inadecuada y repetida, directa o indirecta, verbal, física o de otra índole, que una o diversas personas dirigen en contra de un tercero o terceros, en un centro de trabajo o en el curso del mismo, que pueda considerarse con razón que merma el derecho del individuo a la dignidad del trabajo, también es el comportamiento negativo entre compañeros de trabajo o entre superiores jerárquicos, en donde la víctima es el centro de acoso y ataque sistemático durante el periodo de trabajo, de modo directo o indirecto, por parte de una o varios trabajadores. (Vicente, 2005 p.17)

## **Acoso discriminatorio**

### **Discriminación**

La discriminación es definida como aquel trato no proporcional que recibe una persona en un grupo o comunidad y que está basado por diversos sucesos que se encuentran prohibidas por nuestro ordenamiento jurídico nacional. Su finalidad puede estipularse extinción o disminución en el ejercicio de derechos y libertades fundamentales de un individuo o grupo de personas, según sea realizado (Sánchez, 2017 p.111)

La discriminación se basa en que los miembros de un grupo actúen de forma negativa con rechazo e indiferencia con el fin de tratar a otra persona no solo diferente, sino inferior hacia los demás. Estos actos son irrazonables, por ello podemos decir que todos los actos de discriminación afectan el entorno más íntimo del ser humano, esencialmente la dignidad del ser humano, con el fin de hacerlo creer inferior a una condición distinta a la de otra persona o grupo de personas, lo cual generará la afectación de su esencia humana.



Se podría definir que una de las principales causas de acoso moral es la discriminación y a pesar de ella nuestra normativa nacional no regula con severidad esta acción. La Ley 28867, Ley que modifica el art 323 del Código Penal: “Las personas que discriminen a otra sea por motivos raciales, religioso o sexual. Tendrán como sanción realizar prestación de servicios a la comunidad”.

A diferencia de Francia se le otorga una pena privativa de libertad no menor de dos años que en cuestión de sanciones es mucho más severa a prestar servicio a la comunidad, porque aquí se discute privar a una persona de su libertad individual que obligarla a realizar actos de trabajo para la comunidad, por lo tanto en nuestra legislación debería ser regulada con mayor severidad estos actos discriminatorios ya que afectan a la dignidad de la persona, ya que Francia, Perú y demás países todas las personas tenemos los mismos derechos.

### **Discriminación en el plano laboral**

La discriminación laboral no solo se manifiesta por parte del empleador o superiores jerárquicos al trabajador sino también existen casos en donde la discriminación se manifiesta en un mismo entorno de trabajadores. El desconocimiento o la motivación del acto discriminatorio por parte del empleador conllevará a sancionar dichas acciones. (Sánchez, 2017 p.111)

Teniendo en cuenta que constitucionalmente la Carta Magna menciona y especifica el tema de la discriminación laboral en su artículo 26 estipula los principios que regulan la relación de trabajo de igualdad de oportunidades sin discriminación.

El artículo 23, señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales estipulados en la carta magna y peor aún desconocer la dignidad humana.

Podemos deducir que los derechos de igualdad y la protección constitucional de la dignidad del trabajador son corrientes que están vinculados al tema de la discriminación en área laboral por lo cual no se puede hablar de discriminación laboral sin referirse de una lesión a estos derechos constitucionalmente reconocidos a los trabajadores.

## **La dignidad humana y su implicancia en el ámbito laboral**

La dignidad como palabra hace referencia al valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad. En el ámbito laboral la dignidad del trabajador es la base orientadora de sus derechos por cuanto a partir de ella fluyen todas las disposiciones legales fundamentales que se han desarrollado tanto internacional como nacionalmente. Bajo dicha premisa el artículo 1 de nuestra Constitución Política vigente ha establecido el significado trascendental de la dignidad, al señalar que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”.

Dicha estipulación constitucional ha sido enlazada en el ámbito laboral a través de la premisa establecida en el tercer párrafo del artículo 23 de nuestra Carta Magna, la misma que establece: “Ninguna relación laboral puede limitar (...) ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. (Sánchez, 2017 p.113).

Esta manifestación constitucional establece un reconocimiento innegable del valor de la dignidad y su interacción en el desarrollo de una vinculación de trabajo, convirtiéndola en la parte central en favor del trabajador.

El tribunal constitucional agrega que el enunciado normativo del artículo 23 está dirigido a proteger al trabajador como ser humano frente a cualquier lesión de su dignidad en la actividad laboral. Lo que se está prohibiendo con el mencionado dispositivo constitucional es su tratamiento como objeto y el desprecio de su condición de ser humano.

Esta protección de la dignidad encuentra su justificación en la realización misma de la actividad laboral como un espacio para que el trabajador desarrolle sus proyectos y planes de vida, pero además en la posición de sujeción frente al empleador y en la posición propicia de este frente a aquel para causar lesiones a la dignidad personal.

De este modo podemos entender que, dentro de una relación de carácter laboral, todo individuo trabajador puede ver afectada su dignidad de distintas formas y por parte de diversos individuos que no necesariamente sean su empleador, pero este hecho tendrá connotación en la medida en que dichos individuos tengan un rango superior al del trabajador afectado con su actuar. Dicho actuar debe ser de tal magnitud que se traduzca en

un trato denigratorio del que es pasible una persona de forma sistemática en el ambiente laboral, trato que provoque en ella perjuicios de distinta índole y que tengan definitivamente efectos adversos en el desempeño de las labores del trabajador afectado.

### **Clima laboral**

Hoy en día, el Clima Laboral es muy importante, es el elemento humano en la empresa. Cuando se habla de elemento humano, se está haciendo alusión al trabajador y a todas las variables que le afectan e influyen, ya sea de manera positiva o negativa. El buen resultado de la empresa está íntimamente ligado con el factor humano y es por este motivo por el que la empresa invierte e investiga todos aquellos métodos que favorezcan positivamente a los trabajadores y, como consecuencia de ello, a la productividad y, por tanto, los beneficios de la empresa aumenten. (Bordas, 2016 p. 9)

Es la visión con respecto a su ambiente o entorno laboral y en función a varios aspectos vinculados como la posibilidad de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, la facultad de acceder a la información con respecto a su trabajo, en la coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea o labor de trabajo (Palma, 2004 p. 5).

El Clima Laboral es el entorno psicológico y social de una organización, entidad laboral o empresa tanto pública o privada que condiciona el comportamiento de sus miembros a la hora de realizar sus labores a fin de que exista afinidad y empatía entre los trabajadores.

### **Prevención del acoso moral en la legislación peruana**

En las leyes peruana no existe una regulación específica del acoso laboral, no obstante, en la Ley General del trabajo peruana a pesar de que habla sobre actos de hostilidad, no se contempla una regulación preventiva con el acoso en el trabajo, por tal motivo no es impedimentos que los entes reguladores como El Ministerio de Trabajo o SUNAFIL establezcan acuerdos o un rol fiscalizador para prevenir y evitar el acoso moral.

### **Ministerio de Trabajo**

El Ministerio de Trabajo se encarga de promover el empleo digno y productivo, también controla el cumplimiento de los derechos laborales. Contribuye al desarrollo sostenible del país

La LEY N.º 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Artículo 5.1 indica: El Ministerio de trabajo se encarga de Formular, dirigir y supervisar las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: sociolaborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo.

### **SUNAFIL**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo, encargado de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

### **Dimensiones del Mobbing**

Leymann (1997) plantea que las estrategias que se utilizan para destruir a la víctima son: limitación a la comunicación, al contacto social, desprestigio ante los compañeros, descrédito de la capacidad laboral y profesional, y el compromiso de la salud; dimensiones que hacen parte del cuestionario Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT, denominado en la versión española LIPT-60 [González de Rivera, 2003]).

Al limitar la comunicación, a la víctima se le niega el derecho a expresarse o hacerse oír, además, el acosador impone con su autoridad aquello que se puede decir, bloqueando la libre expresión y el flujo continuo de información (González de Rivera, 2003). Los acosadores restringen los canales de comunicación de sus víctimas, comenzando por evitar comunicarse directamente con ellas y en la mayoría

de los casos se le prohíbe dirigirse a sus compañeros, para ello se le puede separar del grupo al que pertenece asignándole una nueva ubicación (Luna, 2003).

En la limitación del contacto social no se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga, se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros y se utilizan conductas humillantes, limitándole las posibilidades de mantener contacto social.

De igual manera, se causa desprestigio ante los compañeros, haciendo bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (González de Rivera, 2003).

Por otro lado, se desacredita la capacidad laboral y profesional, al asignar a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales. En cualquier caso, sus trabajos van a ser siempre evaluados de forma negativa, creando en el trabajador una sensación de inutilidad, de no contar con las capacidades y habilidades necesarias para llevar a cabo las misiones encomendadas (Luna, 2003).

Todo lo anterior lleva a serios compromisos en la salud de quien es víctima de acoso laboral, además de los ataques directos, el sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos (González de Rivera, 2003). Algunos autores han mostrado que el Mobbing reduce la salud física y psicológica de sus víctimas y afecta negativamente al bienestar y la eficiencia de otros empleados (Matthiensen & Einarsen, 2001, Piñuel, 2001). La víctima puede llegar a presentar efectos a nivel cognitivo, como pérdida de memoria, inseguridad, dificultades para la concentración; efectos psicosomáticos, como dolor de cabeza y espalda; efectos físicos, dolores cervicales, fibromialgia; y trastornos del sueño, entre otros.

### **1.3. Formulación del problema**

Para López (2011, p. 233), investigar es “buscar información para responder una pregunta destinada a un problema; es decir, el fin de la investigación es responder a una problemática que se da en un contexto social”

A ello metodológicamente tenemos el siguiente concepto:

“En un sentido general, un problema es una pregunta que establece una situación que requiere discusión, investigación, una decisión, o una solución.” (Bauce, 2007, p. 3)

#### **Problema general**

¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad?

#### **Problemas específicos**

¿Cuál es la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

¿Cuál es la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador?

### **1.4. Justificación del Estudio**

La justificación esencialmente es la finalidad del estudio y detalla los motivos de la investigación, mediante la cual debe sustentarse si la presente investigación es significativa e imprescindible. (Fernández, Hernández y Baptista, 2014, p. 40).

En tal sentido la presente investigación se enfoca particularmente en estudiar y analizar detalladamente si el estado regula los actos contra acoso moral (Mobbing) que padecen los trabajadores en diversos centros laborales tanto como en entidades públicas como privadas en la actualidad.

Todos sabemos que la esencia y la finalidad del derecho es regular la conducta de las personas en la sociedad y con el pasar de los años nuestra forma de vivir ha ido cambiando por ende también cambian nuestros actos y comportamientos El acoso moral (Mobbing) es un fenómeno que viene afectando a nuestros trabajadores en diversos centros laborales en la actualidad, causando discriminación, hostigamiento y vulnerando un derecho fundamental que es el respeto a la dignidad de la persona humana. lo cual genera un clima laboral tormentoso en diversas entidades.

La ley N° 27942 sanciona el acoso sexual y regula todo acto que vaya en contra del bienestar del trabajador más no los actos de acoso moral que alteren el bienestar del trabajador y la Ley 28867, Ley que modifica el art 323 del Código Penal, sanciona todo acto de discriminación que tenga una persona hacia otra, pero la sanción que le otorga es muy leve.

La finalidad de esta investigación determinar cómo afecta la falta de regulación del acoso moral que padecen los trabajadores en sus centros de labores, generándoles un clima laboral inestable y que alternativa de solución puede brindar el estado ante estos actos que vienen alterando el bienestar y tranquilidad de nuestros trabajadores en diversas entidades.

#### Teórica

Esta investigación muestra diversos conceptos teóricos y jurídicos en base al acoso moral que padecen los trabajadores en un clima laboral. Ello nos permitirá analizar y recopilar diversas fuentes a fin de formular los argumentos y fundamentos teóricos de la investigación.

#### Metodológica

La metodología que emplearemos en la presente investigación será mediante diversas técnicas, para los cuales hemos empleado fuentes como libros, revistas, tesis; así como entrevistas a especialistas y abogados laboralistas y psicólogos.

## **Práctica**

En base a la justificación práctica, esta investigación adquiere su justificación en la necesidad de determinar y analizar si la falta de regulación del fenómeno llamado acoso moral afecta o altera el clima laboral de los trabajadores en los centros laborales.

## **1.5. Supuestos u objetivos de trabajo**

### **Objetivos**

Según García, López, Jiménez, Ramírez, Lino & Reding (2014), “el objetivo es uno de los elementos más importante del protocolo de investigación. Puede descomponerse en enunciados proposicionales generales y específicos que contiene al objetivo de investigación, las circunstancias, la forma y el tiempo en el que se pretende alcanzarlos” (p. 28).

### **Objetivo general**

Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.

### **Objetivo específico 1**

Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.

### **Objetivo específico 2**



Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.

### **Supuestos jurídicos**

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 104), las hipótesis van a servir de guías para una verdadera investigación, esas hipótesis van a ser las conclusiones, aquellos indicadores de lo que se trata de probar y se definen como las posibles explicaciones tentativas que van a plasmarse en el trabajo de investigación. De hecho son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. En la vida cotidiana constantemente se elaboran hipótesis acerca de muchas cosas para después verificar su veracidad por lo que se concluye que la hipótesis es una respuesta tentativa del problema de investigación.

### **Supuesto jurídico general**

La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad es una negativa, pues existe una vulneración a la esencia de cada derecho fundamental que se concretiza con el incumplimiento de las funciones del Estado específicamente del Poder Legislativo y Ejecutivo.

### **Supuesto específico 1**

La implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad es negativa ya que es imposible limitar derechos fundamentales sin una razón lógica de lo contrario la acción pasa a ser injusta y discriminatoria, por ende afecta al estado de bienestar del clima laboral en general así como a la dignidad al usar una restricción de contacto social y rechazo para el degrado moral de la persona.

### **Supuesto específico 2**

La implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional del trabajador en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad es negativa ya que el honor se encuentra ligado a la dignidad de la persona, así como afecta el bienestar del clima laboral al crear negativismo entre los trabajadores, asimismo al categorizar irrazonablemente a una persona con el desprestigio se realiza una discriminación vulnerando claramente el derecho a la igualdad.

## **II. MÉTODO**

La presente investigación se basa en el tipo de investigación cualitativa

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Diseño**

El diseño es el conjunto de paradigmas, que puede ser descrito como un conjunto ordenado de directivas que sigue el investigador para desarrollar una investigación óptima que permitió tener a la finalización del trabajo resultados y conclusiones confiables y con fundamento. El diseño también permitió categorizar adecuadamente las categorías principales y las sub-categorías, como ordenar los resultados y discusión acorde al tipo de investigación cualitativa.

Esta investigación tiene un diseño de la investigación llamado TEORIA FUNDAMENTADA ya que esta se encarga de acorde a las teorías estudiadas se contraste la realidad de un hecho, el cual termine con un avance investigativo sobre el mismo fundamentando los supuestos y logrando los objetivos. (Universidad César Vallejo, 2018).

## **2.2. Métodos de Muestreo**

### **Investigación Cualitativa**

Entre los tipos de investigación tenemos primero la elección entre una investigación dogmática o socio jurídica, en donde en esta última se cuenta con dos enfoques diferentes el cuantitativo y el **cualitativo**, en el presente caso se utilizó el último enfoque descrito, en donde acorde a su profundidad se desarrolló una investigación de **tipo básica**, la cual tiene el objetivo es ampliar los conocimientos sobre la materia elegida por el investigador. (Hernández, 2004, p. 132).

La investigación cualitativa es una en donde el investigador no hace uso de la estadística como forma de transformación de datos a resultados principales, sino resulta incluso en el uso de un muestreo no significativo para el uso de cualquier técnica estadística, pues su principal función es encontrar informantes que sean confiables, incluso en un espacio reducido y no saturado. (Universidad César Vallejo, 2018)

### **Escenario de Estudio**

Al ser una investigación de enfoque cualitativa no se hará presente una población se delimitará un escenario de estudio en el cual aplicar nuestro instrumento que es la entrevista en base a la muestra no estadística, a fin de poder darle validez a nuestra investigación y lograr comprobar nuestros supuestos planteados. (Hernandez, 2004).

El escenario de estudio en esta investigación se encuentra a través de la delimitación de las personas entrevistadas, las cuales se conforman por 01 jurista de Derecho Constitucional y 07 Abogados especialistas en Derechos Constitucional.

### **Caracterización de Sujetos**

Sujetos involucrados: Los entrevistados son especialistas en sus determinados campos, teniendo principalmente a los especialistas de Derecho Constitucional que tienen investigaciones teóricas públicas, segundo a Abogados especialistas y litigantes en el ámbito de derechos fundamentales y derechos humanos.

| <b>Sujeto</b>        | <b>Cargo</b> | <b>Institución</b> | <b>Especialidad</b> |
|----------------------|--------------|--------------------|---------------------|
| Raúl Chanamé<br>Orbe | Jurista      | JNE                | Constitucionalista  |

|                               |  |  |                    |
|-------------------------------|--|--|--------------------|
| Jorge Luis Rique Calixto      | Abogado especialista en Derecho Constitucional                           | Empresa Jurídica Contable "Rigar" S.A.C. | Constitucionalista |
| César Vásquez Guerrero        | Abogado especialista en Derecho Constitucional                           | Estudio Jurídico propio                  | Constitucionalista |
| Herbert Jesús Viviano Carpio  | Abogado especialista en Derechos humanos                                 | Centro de Estudios de la FF. AA.         | Constitucionalista |
| Darcy Audrey Rique García     | Abogada especialista en Justicia Constitucional y Derechos fundamentales | Estudio Jurídico                         | Constitucionalista |
| Napoleón Cabrejo Ormechea     | Abogado especialista en Derecho Constitucional                           | JNE                                      | Constitucionalista |
| Wilfer Carlos Carlos          | Abogado especialista en Derecho Constitucional                           | Municipalidad de ATE.                    | Constitucionalista |
| Wimar German Aguilar Lasteros | Abogado especialista en Derecho Constitucional                           | Estudio Jurídico Propio                  | Constitucionalista |

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Instrumentos**

Los instrumentos son los recursos materiales que se usan para reunir y recopilar la información (Arias, 1999, p.38).

Guía de entrevista: No es un protocolo estructurado, se emplea a fin de recordar al investigador que se ejecuten preguntas de temas determinados, asegurando de que el tema sea indagado, con el propósito de conseguir la información necesaria que conteste el planteamiento (Taylor y Bogdan, 1987, p. 117).

Análisis de Fuente Documental: Este análisis se ha realizado con la esquematización de una matriz sistematizada que permitió dar mayor gráfico a los fundamentos que se querían resaltar de los documentos elegidos.

### **Plan de análisis o trayectoria metodológica**

El análisis o plan utilizado es el análisis de datos acorde a la contrastación de las teorías albergadas en el marco teórico y lo que se encuentra en los resultados de las entrevistas realizadas, dicha contrastación se realizará en la discusión acorde a cada objetivo de la investigación, usando métodos como la deducción, el análisis jurídico, hermenéutico, entre otros. Todo ello tiene como finalidad lograr las conclusiones y recomendaciones pertinentes a la investigación en conexión con cada objetivo.

### **2.3. Rigor Científico**

Como criterios para evaluar el rigor científico se emplean: la dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la auditabilidad o confirmabilidad, y la transferibilidad o aplicabilidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Asimismo es importante tener en cuenta dos aspectos indispensables para el mismo que se

encuentran conformados por la validez y la confiabilidad:

Validez: Esta en facto se hace según la guía de investigación de la Universidad con las fichas de validaciones anexadas en el trabajo, estas tienen la finalidad de mostrar el nivel de propiedad y compatibilidad del instrumento, entrevista, con los objetivos de la investigación. Otiniano G. y Benites C. (2014, p.12).

Confiabilidad: Es aquella otorgada por la confiabilidad de los participantes de las entrevistas como fuente de información, ello se concretiza con la descripción de su trayectoria como especialistas en Derecho Constitucional y Derecho Laboral, es recomendable intentar tener el más alto nivel de conocimientos y preparación por parte de los informantes. Es claro que en las investigaciones cualitativas no es posible tener un número que otorgue una confiabilidad estadística pues los datos recolectados del instrumento son análisis que deben ser interpretados.

#### **2.4. Analisis Cualitativo de los datos**

La cual se realiza con la aplicación de los siguientes métodos y estructurados acorde a las categorías presupuestas para esta investigación:

##### **Métodos empleados.**

Para Solis (2008, p. 45) explica: “método sirve de instrumento para alcanzar los fines de la investigación; su carácter regular, explicito, perceptible, ordenado y objeto para lograr algo, estable que la investigación ha de seguir para alcanzar un fin”.

Según la investigación realiza se utilizan los siguientes métodos:

Método Deductivo: Básicamente busca llegar a una conclusión de forma concreta después de la recolección de información de la forma más general posible.



Método Inductivo: Este método es todo lo contrario ya que busca llegar a la generalidad de donde se encontró determina información específica.

Entre otros métodos altamente aplicados podemos identificar a los métodos, argumentativo, analítico, interpretativo y comparado.

**Tratamiento de la información: categorización.**

En este punto de la investigación es necesario e indispensable encontrar la identificación de las categorías generales usadas así como las sub – categorías desarrolladas, pues forman parte de la estructura del trabajo.

**Categorización.**

| CATEGORÍAS                           | DEFINICIÓN   | SUB- CATEGORIAS  |
|--------------------------------------|--|--|
| <b>Mobbing (acoso moral laboral)</b> | Es la acción de un trabajador de mayor jerarquía o del mismo círculo laboral en donde realiza acciones para desprestigiar creando hostilidad en su clima laboral así como limitando su contacto social y comunicación con otros. | 1) Contacto social y comunicación limitada<br>2) Desprestigio a la personas y a su calidad laboral |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Derechos<br/>Fundamentales,<br/>dignidad, bienestar e<br/>igualdad.</b></p> | <p>Son los derechos inherentes a todo ser humano que forman parte del mismo por su sola existencia.</p> | <p>1) Dignidad<br/>2) Bienestar<br/>3) Igualdad</p> |
|---|---|---|

## 2.5. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación se desarrolló empleando las pautas establecidas por la Universidad César Vallejo, así como la adecuación de la norma, estilo APA- American Psychological Association, de igual forma manifiesto que en su elaboración se ha considerado el derecho de autor, citando a cada uno de ellos, lo cual ayudó a suplementar la investigación.

### **III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

## **Descripción de resultados**

Los resultados se caracterizan por ser el reporte de la investigación, de acuerdo con el enfoque seleccionado, la presente es una investigación de enfoque cualitativo.

### **3.1. En Descripción de resultados de la técnica: Entrevista**

A continuación se consignaran los datos obtenidos de la técnica de entrevista, tomando en cuenta los objetivos propuestos en la investigación.

#### **Resultados del objetivo general:**

Los resultados de la técnica de entrevista vinculados al objetivo general se establecen de la siguiente manera:

|  |
|--|
| <b>Objetivo Jurídico General</b>   |
| <b>Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.</b> |

**Respecto a la primera pregunta de la entrevista: Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

El mobbing es actualmente una conducta identificada internacionalmente como vulneradora de derechos fundamentales, entre los cuales me parece correcto decir que tiene un efecto negativo en los derechos de dignidad, bienestar e igualdad, claro está que este supuesto al encontrarse como un caso social a nivel mundial es menester de atención, pues en muchas ocasiones las formas de acoso moral laboral son difíciles de probar más aún porque dentro de sus componentes se pueden confundir con otros presupuestos ya

regulados como la hostilidad, por tanto es claro que en su conjunto existe una implicancia a los derechos antes mencionados con una mayor relevancia, pues compromete situaciones degradantes, insalubres, limitadoras de expresión, dañinas para la integridad personal, entre otras.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

El problema del mobbing cuenta con una influencia en los derechos fundamentales en principio porque tiene una connotación social pronunciada y poca posibilidad e intención de denuncia como uno de sus componentes, pues existen prácticas que no dejan más que un daño psicológico que a su vez daña directamente a la dignidad ya que dentro de las acciones de mobbing se encuentran los tratos crueles, inhumanos y degradantes, como el hacerle hacer algo denigrante al trabajador para humillarlo con la amenaza de la pérdida de su trabajo o dificultad para encontrar uno nuevo, las personas que muestran las mismas características son un número elevado, por tanto es una situación claramente alarmante para el bienestar general.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

El derecho a la dignidad es un derecho claramente reconocido como base para todo derecho fundamental, siendo así es importante tener en cuenta su relevancia jurídica así como moral, en el caso al derecho de bienestar viene en conjunto del derecho de ser feliz tal cual se le llama en Francia, el cual consiste en que todo ser humano tiene la potestad de buscar su felicidad con su respectivo objetivo sin embargo este tiene que ser siempre teniendo en cuenta la armonía que tiene con otros seres vivientes así como entre ellos mismos, por último el derecho a la no discriminación es importante porque defiende al derecho a la igualdad en su aspecto sustancial, pues el trato igualitario y la igualdad social es un problema social que puede adherirse a situaciones en específico como lo es en el Mobbing, la realidad demuestra que en los centros laborales por una razón injustificada se realizan acciones al trabajador que sobrepasan los parámetros de solo un trato no igualitario pues puede llegar a ser incluso degradante e inhumano, asimismo es especial

pues en su mayoría las afectaciones no corresponden a lesiones físicas sino psicológicas las cuales son más difíciles de probar.

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

El tema es sumamente amplio pues cada derecho por ser fundamental es un punto desarrollado en gran magnitud, sin embargo es claro que el mobbing afecta los tres derechos pues los tres derechos son factibles de ser transgredidos en este caso, por ejemplo si el trabajador es completamente aislado o si se expanden perjuicios con hostilidad que puede comprender tratar al trabajador de forma indignante.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

Los derechos que se mencionan con aquellos que tienen una relevancia única y primordial para todo el Desarrollo Constitucional, la realidad siempre se encuentra relacionada con estos derechos, principalmente el de dignidad, a mi parecer el mobbing al tener gran similitud con el bullying muestra claramente que el comportamiento del acosador hacia el acosado se encuentra envuelta en motivaciones discriminatorias en creer una superioridad no basada en logros sino en el desmerecimiento de otros y por tanto tacha el verdadero dignificado del derecho a la igualdad, asimismo muchos de los actos cometidos en el mobbing como los ataques despectivos o malos tratos tienen repercusión en el respeto por la dignidad misma, de igual forma el bienestar se encuentra ligado al derecho de la persona se encuentre conforme con su entorno lo que le permita desarrollarse libremente, aquí en el mobbing normalmente se daña el derecho al medio ambiente laboral sano así como el derecho a las condiciones justas de trabajo que se encuentran vinculados entre sí.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

El mobbing en un conglomerado de acciones que dañan a los derechos de dignidad, igualdad y bienestar, pues dichas acciones son contrarias a las esencias de dichos

derechos, ya sea como el acoso degradante afecta a la dignidad, o en tal caso como el desprestigio infundado atraviesa cruelmente a no discriminación, por ultimo como el aislamiento o las insalubres condiciones de trabajo dañan al derecho al bienestar.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

Lo que implica la realización del mobbing es claramente el accionar transgresor de derechos fundamentales, pues en el caso de la dignidad como base de todo los derechos fundamentales se basa en la garantía del otorgamiento al respeto debido de la autonomía, igualdad, libertad y seguridad, dichos supuestos entendidos como valores intrínsecos de la dignidad y que claramente son avasallados cuando se manifiesta un caso de mobbing, además la discriminación es claramente visible pues se manifiesta con muchas acciones dentro de este acoso, como la sobrecarga laboral sin justificación ya sea por el jefe o por sus compañeros, de la misma forma el bienestar es transgredido al solo congregarse un clima laboral insufrible para el trabajador.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

Para hablar de la implicancia de un problema tan grande como el mobbing es importante saber que se entiende por dignidad, igualdad y bienestar, claramente el desarrollo de estos derechos según la teoría relativa de la esencia de los derechos fundamentales se encuentra en determinado núcleo duro que no se puede traspasar pues inmediatamente se le reconoce como la existencia de la violación a un derecho fundamental sin excepciones más que la confrontación de dos derechos fundamentales, en el caso del mobbing y la dignidad se tiene en cuenta que la dignidad representa el respeto por el ser humano como tal por ende también se entiende como el respeto por todos los derechos fundamentales que a este le pertenece, en el mobbing se dañan un sinnúmero de derechos individuales, además de los mencionados, como el derecho al honor, el derecho a la libertad de expresión, el derecho al trabajo, etc. por tanto a mi parecer la dignidad permite englobar las implicancias que también se realizan a otros derechos fundamentales, en el caso de la igualdad, en su aspecto sustancial se tiene una clara violación a su núcleo pues las

motivaciones del realizar acoso moral son siempre irrazonable e imposibles de ser justificadas acorde a la justicia, por último en el caso del bienestar que esta tan enlazado con el estado interior de la persona, en donde violarlo es causar que la persona en general no se encuentre en armonía con el lugar en donde se está desarrollando todo lo contrario que internamente no pueda mantenerse en el mismo que en el caso laboral es su lugar de trabajo.

**Respecto a la segunda pregunta de la entrevista: Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

Las teorías referente al derecho a la igualdad son variadas, sin embargo es importante mencionar la teoría de las diferencias defendida por el Dr. Ferrajoli pues me parece una importante teoría que agrega el valor de la justificación del trato desigualitario, siendo la teoría que fundamenta el dicho que la igualdad debe ser dada igual para los iguales y desigual para los desiguales. En el caso del mobbing es claro que el trato al trabajador de forma denigrante o excluidora de comunicación no tiene justificación por tanto lo trata desigualmente sin ningún razonamiento.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

La teoría de Rawls es la teoría que desarrolla claramente a la igualdad en el sentido material teniendo como un fundamento histórico el fundamento de la justicia social de diferentes autores, entendida según el autor como de vital importancia para el cumplimiento de este derecho, la igualdad tiene un componente de igualdad de oportunidades que en el trabajo en ámbito privado es sumamente complicado, pues la contratación depende mucho del tipo de política que tome la empresa la cual generalmente es de competencia por méritos, sin embargo en ningún tipo de decisión laboral se permite



la discriminación, pues en esta no existe un razonamiento válido para un trato negativo al trabajador por cualquier índole.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

Existen una cantidad impresionante de teorías que relacionan a la igualdad, si hablamos en el ámbito laboral más propio sería el desarrollado por Rawls, en especial en lo que respecta en su tercer punto teórico, la igualdad de oportunidades aplicado muy comúnmente para el aspecto laboral pues en las contrataciones la diferencia que se realiza entre los trabajadores para cuando son elegidos es justificada por los méritos que tiene la persona o lo capaz que es, sin embargo en la postulación cualquiera puede ingresar siempre que cumplan con requisitos que deben ser lógicos y razonables para la labor que desempeña más no prejuiciosos o discriminantes.

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

El derecho a la igualdad es sumamente amplio, sin embargo el principal fundamento que teóricamente se comprende es el trato igualitario que tiene el Estado y la sociedad con las personas en donde sí se necesita un trato especial este debe encontrarse justificado, para los trabajadores pueden ser reprendidos o amonestados siempre que se encuentre una causa para ello, sin dicha existencia como es posible que sean aislados, lo que sí es imposible de aceptar dentro del mobbing respecto a la igualdad es el trato degradante, esclavizante, entre otros que no cuentan con forma de justificación que lo permita.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

El derecho a la igualdad es sumamente amplio y desarrollado doctrinariamente por un sinnúmero de autores por lo cual es difícil elegir qué tipo de teoría se busca, según la evolución propia derivada del continuo avance del trato igualitario social en el derecho de género, se tiene en cuenta la teoría que desarrolla la paridad, la cual se encuentra evolucionada de las

teorías de Justiniano, Rawls, Freiser, Ferrajoli entre otros. Para aplicar la paridad en el mobbing se debe tener en cuenta los aspectos del trato al trabajador, en donde este se encuentre en un mismo nivel con sus compañeros por parte del empleador o entre los mismos trabajadores, ya que entran con una calidad que tiene claro las funciones que desarrollará en un contrato totalmente legal el cual no permite ningún abuso a derechos fundamentales como la discriminación, acoso, etc.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

A mi parecer el derecho a la igualdad tiene muchos argumentos jurídicos doctrinarios que lo explican, detallar una teoría propia no es lo más óptimo, se debe establecer algunos autores sin embargo el más conocido sin duda alguna es Rawls, pues el otorga las bases para el actual desarrollo de este derecho de forma social. En el caso del mobbing se tiene claramente un daño total a este derecho pues niega el respeto de sus derechos fundamentales, igualdad formal y transgrede la igualdad sustancial con la configuración de la discriminación.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

El derecho a la igualdad se desarrolla infinitamente, en el caso laboral se toma desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades al encontrar un trabajo, así como al trato igualitario en el ejercicio de sus funciones, siendo estos supuestos máximamente desarrollado por Rawls. En el mobbing la discriminación y por tanto la violación al derecho a la igualdad se da normalmente por la calidad de ser mujer o por alguna étnica o características físicas de la persona. Siendo los casos más comunes según los estudios de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

Claramente existe acorde al desarrollo evolutivo de la igualdad, se ha logrado entenderla desde distintos puntos de vista, por ejemplo separándola en sustancial y formal o en la prohibición de discriminación e igualdad ante la ley, sin embargo lo más idóneo acorde a las problemáticas sociales con repercusiones a un grupo específico de personas es lógico tomar en cuenta la igualdad desde su entendimiento como “trato igualitario”, en donde este en la igualdad social, tiene una inherencia en como se identifica en las situaciones actuales, por tanto es conceptualizado actualmente con dos componentes básicos, la necesidad de la existencia de los valores justicia e igualdad, asimismo con la necesidad de la presencia de la razonabilidad ante su contraparte, el trato desigualitario, pues la igualdad actual no es comprendida planamente como todos son iguales en una forma cerrada o aritmética, sino que dicha igualdad para que sea justa, ya que existen características que a los seres humanos no nos hacen iguales, es infalible la ponderación de que la diferenciación que se realice sea justificable, es decir que contenga un fundamento razonable. Por lo cual en el mobbing claramente se afecta derechos fundamentales, la discriminación que se realiza sucede por tomar ciertas características de la persona acosada para haberla un objetivo, siendo estas diferencias con los demás no justificables en forma razonable, como lo es ser una persona de un color o etnia específica, el ser mujer, el ser no tan bien parecido, entre otros.

**Respecto a la tercera pregunta de la entrevista: Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

Por parte de ciertos poderes, pues el Estado se encuentra conformado por tres poderes principales, de los cuales el judicial puede con las herramientas que tiene como la Constitución fallar a favor de la justicia si se encuentra con un caso de mobbing, sin embargo en el caso del Ejecutivo y Legislativo es sencillo no ver ninguna acción por parte del mismo ya que para el Ejecutivo es necesaria la existencia de políticas anti mobbing

mientras que para el legislativo sería necesaria una ley específica que identifique y prohíba el mobbing.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

Depende de la situación en donde el Estado se encuentre, a mi parecer es sumamente difícil ver una garantía por parte del Ministerio de Trabajo es decir del Poder Ejecutivo, al igual solo basta con ver la inexistencia de la identificación del mobbing en la ley laboral para notar la falta de garantía de parte del legislador. Sin embargo depende del juez que ve un caso concreto para verificar el cumplimiento o no de su función jurisdiccional. Sin embargo al faltar jurisprudencia sobre el mobbing puede mostrarse un indicador sobre su falta de desarrollo jurisprudencial.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

No, a mi parecer cuando se habla de garantía tiene que existir por prelación una acción del Estado, a menos que no se necesite con las acciones ya realizadas a la fecha, pues este es el encargado que al ver una vulneración de derecho fundamental acorde al ejercicio de su deber deben buscar una solución para dicho problema. En el Caso del Mobbing no se puede advertir una política pública, una ley o una sentencia interpretativa específica que toque todo lo que compone este problema (mobbing).

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

No, claramente en el Perú el Estado no ha desarrollado de ninguna forma al mobbing, ya sea a través del Congreso o con el ministerio de Trabajo, incluso no hay sentencias que ampliamente desarrollen mobbing e identifiquen que es así como las acciones a tomar en caso suceda.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

El Estado tiene un deber el cual se encuentra detallado desde el rango constitucional hasta el rango reglamentario, siendo en cualquiera de estas especificado como la necesidad del cumplimiento del estado social y democrático de derecho también llamado estado constitucional el cual se subdivide en dos puntos principalmente, el respeto, protección y garantía de los derechos fundamentales y de la democracia. Siendo por tanto el derecho a la dignidad el pilar de los derechos fundamentales se entiende que a su garantía (art. 44 Constitución) para el mobbing es prácticamente ignorada, pues existe un vacío de gran magnitud referente a esta problemática, no hay ninguna acción de los Poderes del Estado para individualizar y reconocer los derechos, elementos, características, etcétera del mobbing.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

No, claramente el Estado ya sea por cualquiera de sus representantes, Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, no ha existido ningún accionar propio y dirigido al mobbing. Recordemos que dichos poderes tratan los casos desde una perspectiva pública y no individual como lo realiza el Poder Judicial por lo cual la obligación la tienen incluso si ningún ciudadano se acerca a reclamarlo, pues dicho supuesto es solo posible en el caso del Poder Judicial.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

Claramente el Estado no ha actuado de alguna forma sobre el versar al acoso laboral como un supuesto claramente individualizado que sea pasible de ser exigido a través del Poder Judicial, al ser un tipo de problema en donde la víctima u objetivo del acoso no realiza una acción para la defensa de sus derechos pues en muchas ocasiones su integridad personal en especial psicológica se encuentra alterada por lo el mobbing es sumamente importante su identificación por el Poder Ejecutivo así como su respectiva fiscalización.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

En la teoría del Estado se encuentra claramente identificadas las funciones principales de cada poder estatal, pues desde sus inicios con Montesquieu y la teoría de separación de poderes se ha identificado quien es el responsable de ver por la continuidad de una sociedad perteneciente a un territorio, sin embargo con la evolución desde los tiempos de la revolución francesa con la continuación de la finalización de la segunda guerra mundial, sucediendo el neoconstitucionalismo, se ha adaptado al cumplimiento de las funciones de los poderes del estado que se encuentran reconocidos en la Constitución, la obligación de dar garantía al cumplimiento de los derechos fundamentales, lo cual se encuentra en el art. 44 de la Constitución de 1993. Si bien todo derecho fundamental es un derecho humano, no todo derecho humano es un derecho fundamental, internacionales los derechos inherentes al hombre son llamados derechos humanos mientras que el reconocimiento dentro de todo derecho interno de dichos derechos de inherencia al ser humano son de denominación como derechos fundamentales. Es claro que en el mobbing existe una ausencia de los poderes del Estado en desarrollar medios para tratar a este problema de forma específica ya sea con una sentencia como precedente, una legislación específica o de ser el caso políticas públicas o supervisión adecuada referidas a esta materia. .

#### **Resultados del objetivo específico 1:**

En ese sentido los resultados de la técnica de entrevista vinculados al objetivo específico 1 se establecen de la siguiente manera:

| <b>Resultados del objetivo específico 1</b>  |
|--|
| <b>Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.</b> |

**Respecto a la primera pregunta de la entrevista: Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

La consecuencia principal es en definitiva una discriminación directa, ya que la persona sufre una discriminación clara por parte del jefe u agente que realiza el acoso.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

Claro, sería lógico si en una empresa informática que se encarga de seguridad virtual se retuviera las formas de comunicación social externa como el celular, sin embargo dicha situación solo sería en un aspecto externo más no intrapersonal de los trabajadores pues ello significaría un aislamiento de un trabajador que daña claramente su derecho a la expresión y opinión.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

La consecuencia principal en este supuesto es la existencia o no de una vulneración al derecho a la igualdad, al derecho a la dignidad, al derecho de expresión así como a otros derechos afines, pues es claro que ambas situaciones son totalmente injustas si no existe un claro fundamento que lo respalde, asimismo es claramente imposible mantener ambos supuestos en una continuidad a menos que se esclavice a la persona aislada de cualquier tipo de contacto social, siendo ello claramente un trato indigno para cualquier trabajador.

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

Si se está hablando de una limitación leve por ejemplo la imposibilidad de usar las redes sociales mientras trabaja o de ser el caso no conversar con los trabajadores a menos que sea horaria de descanso, podría ser razonable, pero si se encuentran supuestos como el aislamiento, el encierro solitario impidiendo el libre tránsito a disposición del empleador o el encargado es simplemente un abuso y por supuesto un acto contrario a los derechos fundamentales.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

Tanto la comunicación como el contacto social son situaciones en donde el trabajador no puede evitar hacer uso, pues las propias actividades de un centro de trabajo tienen relación con las mismas, sin embargo es claro que la limitación a dichos supuestos tienen que ser razonables y solo en los ámbitos en donde le causarían un daño al lugar de trabajo, asimismo se debería intentar mantener a un uso mínimo.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

La limitación de la comunicación así del contacto social son presupuestos que no pueden suceder sin una ponderación de los derechos del empleador y su libertad de empresa y los derechos a la dignidad, libertad de expresión e integridad personal del trabajador, pues no existe alguna forma que analizando un caso al visualizar una vulneración de derechos fundamentales estas limitaciones sean permitidas, ya que siempre se constituirán como irrazonables.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

Que para la existencia de cualquier limitación de derechos fundamentales como lo son el derecho a la libertad de expresión o el derecho a la libertad desde la vinculación con el derecho a la dignidad, es necesario tener en cuenta las teoría de limitación relativa de derechos fundamentales, pues es claro que tanto la comunicación como el contacto social afectan a los derechos antes mencionados.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

En el derecho constitucional si bien existen diferentes posturas acerca de la limitación de derechos fundamentales la forma de solución más común siempre ha sido el uso del test



de proporcionalidad, pues la limitación realizada tiene que pasar por el juicio de idoneidad, necesidad y ponderación propiamente dicha para recién ser considerada legítima y permisiva en el ámbito laboral.

**Respecto a la segunda pregunta de la entrevista: Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

La comunicación de un trabajador está ligado a su libertad de expresión e incluso a su autonomía como persona, valor que se encuentra claramente dentro de los componentes valorativos de la dignidad que a su vez forma parte base para el fundamento de otros derechos fundamentales, siendo estas acciones claramente vulneradoras.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

Si estamos ante un absoluto y una limitación no justificada, es claramente negativo para la persona, siendo la consecuencia jurídica más común la vulneración de derechos fundamentales.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

Claro, existen muchos efectos siendo los principales la vulneración al derecho a la dignidad como el daño a la integridad personal en su aspecto psicológico, asimismo en su propio bienestar, pues el ser humano es sociable por naturaleza el impedir esta característica puede ser razonable si es por un corto tiempo o en forma limitativa leve, sin embargo si es absoluta simplemente es un abuso total al trabajador así como una falta de respeto a todas las normas laborales respecto a dar al trabajador un clima laboral reconfortante buscando su felicidad para una mayor producción (teoría de Mcgregor).

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

Si, a lo largo depende del trabajador si dicha situación le puede causar un grave impacto o no, igualmente pues las personas necesitan comunicarse para trabajar pues se encuentran en una sociedad, si existe una absoluta incomunicación y contacto social, sigo creyendo que el efecto también es el menoscabo de la felicidad y bienestar del trabajador.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

Las principales consecuencias de cualquier limitación son o la protección de un derecho o en tal caso la vulneración de otro, en el caso del mobbing es claro que existe con la limitación de comunicación y la limitación del contacto social situaciones negativas que son vulnerantes de derechos fundamentales, realmente el principal problema es la afectación de la salud del trabajador acosado, pues es la principal dañada.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

Las consecuencias son claramente la configuración del mobbing en donde se vulneran derechos fundamentales como la dignidad, la libertad de expresión asimismo como la propia salud del trabajador. Pues es claro que limitar el contacto social así como la comunicación hacen menos agradable el ambiente laboral del trabajador menoscabando cada día más su bienestar.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

Las consecuencias se entienden tomando en cuenta lo que ambos presupuestos causan, tanto la limitación de contacto social como de comunicación restan autonomía al trabajador para desenvolverse en una sociedad laboral, asimismo causa estrés psicológico, depresión, desconfianza en si mismo, situaciones que a medida que sean cada vez más

continua puede acabar en una depresión profunda que dañe incluso su derecho a la vida además de la integridad personal.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

Es claro cuando se habla de consecuencias se debe apreciar los efectos que ambos supuestos tienen en el trabajador, ciertamente puede para algunas actividades la necesidad de limitar tanto el contacto social como la comunicación, por ejemplo en las investigaciones de alto secreto, sin embargo, también es claro que estas dos acciones tienen que tener la finalidad de cumplir con el objetivo principal del trabajo asimismo no demostrar un daño a la salud del trabajador, de la misma forma el trabajador debe realizarla con completa voluntad. Pero de todo lo explicado es claro que en mobbing tanto la limitación del contacto social como de la comunicación no son justificables y mucho menos autónomas por el trabajador, sino es impuesta por una o varias personas con el fin de hacer un daño psicológico a la víctima acosada.

**Respecto a la tercera pregunta de la entrevista: Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

No, claramente no hay medios para prevenir en una instancia administrativa o judicial ordinaria, sino principalmente constitucional la cual es claramente difícil por su residualidad, más aun no existe ley específica ni actuación directa de su ente regulador como lo es el ministerio de trabajo con la sunafil.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

Ambos componentes son importantes para el cumplimiento de los fines laborales acorde a la gestión administrativa pues a mejor relaciones interpersonales e información así como proactividad se cuenta con una mejor producción, por tanto es claro que el retroceso de políticas que no garanticen estas acciones laborales debe ser factible de ser supervisado por el Estado por ejemplo en su ente a cargo regulador, o advertido con una norma identificando las limitaciones específicas que ayudan a identificar cuando se dañan los derechos fundamentales.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

Si se retroalimenta lo que se entiende por garantía, se puede decir claramente que no existe alguna acción del estado que especifique estos componentes que forman parte del mobbing, la única opción jurídica cuando se lleva ambos supuestos al extremo es claramente la esclavitud laboral totalmente repudiada a nivel internacional por ser una acción vulnerante de derechos fundamentales.

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

No, incluso han existido casos en donde ha habido consecuencias irreversibles como el Caso de las Malvinas y los trabajadores encerrados por un elaborador de un producto falsificado. El contacto social es simplemente el ejercer la libertad de mantener una vía de acceso al mundo exterior ininterrumpida pues con ese Caso el Estado demostró que no hay fiscalización suficiente así como tampoco normativa especial sobre ello.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

Claramente para el Estado estos componentes del mobbing son los más complicados de identificar, por tanto no existe exactamente una normativa o una acción administrativa para evitar la existencia de los mismos, sin embargo es claro que la necesidad de

garantizar el derecho a la libertad en toda su extensión, así como el derecho al bienestar desde la afectación a su clima laboral.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

La garantía de cualquier derecho, como los identificados en estos dos supuestos es necesaria ser ejercida por el Estado sin justificación alguna pues es una obligación absoluta que no acepta negativas siempre que se afecte lo esencial de dicho derecho lo que a mi parecer sucede cuando se limita la libertad dentro de un trabajo vulnerando la propia toma de decisiones al trabajador pues dichas limitaciones no son justificadas laboralmente.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

El Estado claramente no demuestra herramientas para el control o regulación del uso de la comunicación y contacto social limitados en los centros laborales, ello es suficiente evidencia para afirmar que existe un alto riesgo de vulneración de derechos humanos y fundamentales, pues laboralmente los derechos relacionados con el clima laboral además de la dignidad y libertad de expresión o locomotora, se encuentra el derecho a un medio ambiente laboral adecuado así como de las condiciones de empleo adecuadas para la realización de su actividad laboral que no ponga en riesgo en ninguna forma su integridad personal del trabajador.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

Existe una necesidad clara de una garantía para que incluso en la existencia de una limitación de comunicación y contacto social en un centro laboral este sea no vulneratorio de derechos fundamentales, pues de lo contrario se estaría aceptando el control desmedido para los centros laborales situación que nunca debe ser permitido pues el derecho al trabajo es una de las principales fuentes de progreso del país así como forma parte de la

vida digna del ser humano, siendo necesario encontrar siempre supuestos que necesiten ser atendidos para que no se dañe su propio ambiente laboral y por tanto su propia productividad así como su bienestar personal.

### **Resultados del objetivo específico 2:**

En ese sentido los resultados de la técnica de entrevista vinculados al objetivo específico 2 se establecen de la siguiente manera:

| <b>Objetivo específico 2</b>  |
|---|
| <b>Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.</b> |

**Respecto a la primera pregunta de la entrevista: Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

No, ambos se encuentran protegidos constitucionalmente ya que al dañar el honor de la persona dañan tanto la dignidad como la integridad personal, psíquica o moral y en determinados casos la intimidad de dicha persona. Además ambas conductas descritas son negativas de por si a los derechos fundamentales, es decir existen cuando no se presenta justificación alguna a la vulneración de estos derechos.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

No, estas acciones son claramente denigrantes, pues el desprestigio de cualquier forma se conceptualiza como un daño infundado del honor de una persona y si bien dichas conductas pueden verse como hostilidad la cual esta tipificada como actos que aburren al trabajador de continuar con su labor con la finalidad que este renuncie igualmente de forma injustificada. Por tanto si ambos supuestos tienen un factor de irrazonabilidad como sería posible justificar dichas acciones.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

No, ambos presupuestos son totalmente repudiados por el derecho constitucional, ya que en el caso del desprestigio se usan chismes, habladurías, entre otras palabras para mermar el honor de una persona sin alguna base que lo respalde, pues incluso si dichas conductas pueden ser tratadas a través de una demanda específica a nivel judicial, sin embargo esta se encuentra dirigida como hostilidad, es decir con el objetivo principal de que el trabajador renuncie cuestión diferente con el mobbing pues las motivaciones no son específicas sino más amplias.

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

No, el desprestigio es un claro maltrato al derecho al honor y a la igualdad, pues claramente el principal factor para este es un perjuicio hacia la persona injustificadamente, asimismo ambos pueden dañar múltiples derechos fundamentales, por ejemplo la dignidad.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

No hay excusa para dañar el honor de una persona asimismo dentro del mismo se encuentra todo lo relacionado por la persona en sí misma es decir en su identidad, dañar su reputación laboral en especial la calidad del trabajo que demuestra son acciones propias del acoso laboral y no tienen forma de ser aceptadas como justas o justificables.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

El desprestigio hacia una persona en cualquier forma no solo en la laboral se encuentra altamente repudiado pues se sobre entiende que este no se realiza con una base de realidad, sino todo lo contrario atacar a una persona sin fundamento cuando se le califica degradando su propia capacidad laboral claramente es una afectación a su derecho al honor y dignidad.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

El desprestigiar a una persona es una acción que es común en el acoso laboral, pues en este se busca crear ficticiamente una reputación dañina de la persona que permita el acoso grupal del trabajador, lo cual no es aceptable según el derecho constitucional ya que vulnera claramente derechos fundamentales como el honor, la integridad personal, la dignidad.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

El desprestigio, es un claro accionar vulnerante de derechos fundamentales, el honor de una persona no solo tiene una injerencia única sino también se relaciona con otros derechos como el derecho al bienestar, el derecho al trabajo, el derecho a la dignidad, entre otros pues la calidad laboral de la persona es su carta de representación para la continuación del ejercicio de su derecho, asimismo el desprestigio en mi opinión para un trabajador muchas veces es soportado por la gran necesidad de cubrir sus necesidades básicas de supervivencia con su sueldo, en el mobbing no necesariamente lo puede realizar el jefe sin embargo aunque sea por compañeros su principal causa para resistir siempre es el soporte económico por más que claramente exista una violación de sus derechos.



**Respecto a la segunda pregunta de la entrevista: Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

Identifico claramente al derecho a la integridad personal, el derecho al bienestar, el derecho al honor, el derecho a la intimidad (dependiendo del caso), el derecho a la igualdad y el derecho a la dignidad.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

A mi parecer el derecho a la igualdad, el derecho al trabajo, el derecho al honor, el derecho a la dignidad.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

El derecho a la dignidad como derecho base, el derecho a la no discriminación, el derecho al honor, el derecho a la integridad, depende del tipo de acción que se utilice incluso pueden haber más derechos involucrados.

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

En mi opinión serian; el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo, entre otros.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

Entre todos los supuestos que se relaciona los más importantes son; el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo, el derecho a un medio ambiente laboral, el derecho a la igualdad, el derecho al honor, etcétera.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

Bueno claramente el derecho al honor, el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

Existen varios derechos vulnerados principalmente identifico al derecho al honor, el derecho a la no discriminación, el derecho al trabajo en sí mismo y el derecho a la dignidad pues se le falta el respeto al propio trabajador como ser humano

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

Existe claramente un conjunto de derechos fundamentales vulnerados, comenzando por la dignidad, siguiendo por la integridad personal (psicológica), continuando con el derecho al bienestar y manifestándose fuertemente en el derecho al honor.

**Respecto a la tercera pregunta de la entrevista: Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?**

Entrevistado 1:

Rique, J. (2018) sostiene:

Dependiendo, en el caso en donde exista o se trate dichas situaciones por separado cada una tiene un proceso diferente en la jurisdicción ordinaria, sin embargo en su conjunto es difícil de ser procesado por la naturaleza de las pretensiones. Ello es solo en el ámbito

judicial, en el ámbito legislativo y administrativo igualmente tienen trato separado en referencia a materia penal para el desprestigio y en materia laboral dependiendo podría ser tomada como hostilidad.

Entrevistado 2:

Viviano (2018) afirma que:

Las garantías pueden existir por cada uno de ellos, por ejemplo en el desprestigio la vía penal con la denuncia de difamación y en el caso de la vía laboral como causante del despido arbitrario o de una demanda de indemnización por hostilización. Sin embargo si se requiere que ambos se encuentren como elementos o componentes no existe una vía directa.

Entrevistado 3:

Carlos (2018) dice que:

Existen algunas acciones que pueden tomarse en casos separados sin embargo en el caso de su conjunto es complicado a menos que la causal de la hostilidad sea el gran desprestigio usado por el empleador, pero como se sabe en el mobbing existen distintas formas no solo la del empleador y trabajador, puede ser entre trabajadores, además a nivel de políticas públicas no existe una orientación suficiente por el tema, mucho menos infracciones propias para ello en caso de encontrarse dentro de una supervisión.

Entrevistado 4:

Aguilar (2018) afirma que:

Existen judicialmente instrumentos para la defensa de la persona de forma de la defensa de su derecho individual, sin embargo en forma colectiva es sumamente difícil incluso cuando se cuente con un sindicato, pues dentro de los mismos puede existir el mobbing.

Entrevistado 5:

Rique, D. (2018) especifica que:

Para el desprestigio la garantía principal actualmente se encuentra con el Poder Judicial a través de los procesos penal y constitucional pertinentes, sin embargo es claro que a nivel laboral el desprestigio por si mismo no ha sido desarrollado para su regulación pertinente, de la misma forma el desprestigio como acción del mobbing no es conocido ni tocado por otros poderes estatales como el Legislativo o Ejecutivo, pues en este último el Ministerio de Trabajo no cuenta con un pronunciamiento o acción para ello.

Entrevistado 6:

Vásquez (2018) establece y argumenta que:

Es afirmativo que existe una falencia por parte del Estado para el desprestigio en el ámbito laboral, pues si bien el daño al honor puede ser pasible de acciones penales ello no significa que su verdadero desarrollo se da en la manifestación del mobbing por tanto no debe tomarse como una acción separada sino ser tratada propiamente como una demanda de acoso laboral a nivel jurisdiccional, o a nivel administrativo con la supervisión de la SUNAFIL del Ministerio de Trabajo.

Entrevistado 7:

Cabrejo (2018) asegura que:

Es claro que hay una vulneración por parte del Estado a su obligación de brindar las garantías adecuadas, pues si bien con un proceso de habeas data es factible proteger al derecho al honor, ello no significa que todo caso tiene que llegar propiamente a la vía constitucional especial, sino debe pasar por la ordinaria y no de connotación penal sino civil-laboral que es a donde pertenece.

Entrevistado 8:

Chanamé (2018) afirma y fundamenta que:

Claramente para cada derecho constitucional y más aún fundamental por ser de contenido amplio se encuentra siempre una vía para su protección, sin embargo esta es residual o en tal caso configurada como delito, en el ámbito propiamente laboral el desprestigio a la calidad del trabajo o de cualquier forma para el menoscabo de su honor ante sus

compañeros no se encuentra desarrollado pues si bien puede plantearse como una demanda de hostilidad esta por lo general tiene como demandado al empleador siendo no siempre aquel él que cometió dicho desprestigio, no calzando con los supuestos específicos. Por tanto se necesita para decir que existe una garantía real en estos puntos, un actuar específico del Estado en su conjunto y en ejercicio de cada una de sus funciones.

### **3.2. En Descripción de resultados de la técnica: Análisis de Fuente Documental**

Para analizar el problema general se cuenta con un libro realizado por la CNDH de México que identifica principal información sobre el mobbing lo que permite profundizar los conocimientos del tema sobre la misma, dicho documento es reciente del año 2017 y por tanto fundamenta que el problema del mobbing es un problema actual e internacional que no solo abarca a un país sino como vulnerante de derechos humanos es pertinente para todo Estado que haya ratificado los tratados de derechos humanos actuales, tal cual es para Perú la Convención Americana de Derechos Humanos o la Carta de las Naciones Unidas.

## **IV. DISCUSIÓN**

## **2.1. En el análisis de las Entrevistas**

### **Según el Objetivo general de:**

Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.

Los entrevistados 1,2,3,4,5,6,7,8, especifican que:

Para hablar de la implicancia de un problema tan grande como el mobbing es importante saber que se entiende por dignidad, igualdad y bienestar, claramente el desarrollo de estos derechos según la teoría relativa de la esencia de los derechos fundamentales se encuentra en determinado núcleo duro que no se puede traspasar pues inmediatamente se le reconoce como la existencia de la violación a un derecho fundamental sin excepciones más que la confrontación de dos derechos fundamentales, en el caso del mobbing y la dignidad se tiene en cuenta que la dignidad representa el respeto por el ser humano como tal por ende también se entiende como el respeto por todos los derechos fundamentales que a este le pertenece, en el mobbing se dañan un sinnúmero de derechos individuales, además de los mencionados, como el derecho al honor, el derecho a la libertad de expresión, el derecho al trabajo, etc. por tanto a mi parecer la dignidad permite englobar las implicancias que también se realizan a otros derechos fundamentales, en el caso de la igualdad, en su aspecto sustancial se tiene una clara violación a su núcleo pues las motivaciones del realizar acoso moral son siempre irrazonable e imposibles de ser justificadas acorde a la justicia, por último en el caso del bienestar que esta tan enlazado con el estado interior de la persona, en donde violarlo es causar que la persona en general no se encuentre en armonía con el lugar en donde se está desarrollando todo lo contrario que internamente no pueda mantenerse en el mismo que en el caso laboral es su lugar de trabajo. Por otro lado que el derecho a la igualdad es sumamente amplio y desarrollado doctrinariamente por un sinnúmero de autores por lo cual es difícil elegir qué tipo de teoría se busca, según la evolución propia derivada del continuo avance del trato igualitario social en el derecho de género, se tiene en cuenta la teoría que desarrolla la paridad, la cual se encuentra evolucionada de las teorías de Justiniano, Rawls, Freiser, Ferrajoli entre otros. Para aplicar la paridad en el mobbing se debe tener en cuenta los aspectos del trato al

trabajador, en donde este se encuentre en un mismo nivel con sus compañeros por parte del empleador o entre los mismos trabajadores, ya que entran con una calidad que tiene claro las funciones que desarrollará en un contrato totalmente legal el cual no permite ningún abuso a derechos fundamentales como la discriminación, acoso, etc. Por ultimo cuando se habla de una garantía estatal se debe entender que depende de la situación en donde el Estado se encuentre, a mi parecer es sumamente difícil ver una garantía por parte del Ministerio de Trabajo es decir del Poder Ejecutivo, al igual solo basta con ver la inexistencia de la identificación del mobbing en la ley laboral para notar la falta de garantía de parte del legislador. Sin embargo depende del juez que ve un caso concreto para verificar el cumplimiento o no de su función jurisdiccional. Sin embargo al faltar jurisprudencia sobre el mobbing puede mostrarse un indicador sobre su falta de desarrollo jurisprudencial.

### **Acorde al Objetivo específico 1:**

Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.

Los entrevistados 1,2,3,4,5,6,7,8, especifican que:

La consecuencia principal en este supuesto es la existencia o no de una vulneración al derecho a la igualdad, al derecho a la dignidad, al derecho de expresión así como a otros derechos afines, pues es claro que ambas situaciones son totalmente injustas si no existe una claro fundamento que lo respalde, asimismo es claramente imposible mantener ambos supuestos en una continuidad a menos que se esclavice a la persona aislada de cualquier tipo de contacto social, siendo ello claramente un trato indigno para cualquier trabajador. Además la comunicación de un trabajador está ligado a su libertad de expresión e incluso a su autonomía como persona, valor que se encuentra claramente dentro de los componentes valorativos de la dignidad que a su vez forma parte base para el fundamento de otros derechos fundamentales, siendo estas acciones claramente vulneradoras. Por otro lado es claro cuando se habla de consecuencias se debe apreciar los efectos que ambos supuestos



tienen en el trabajador, ciertamente puede para algunas actividades la necesidad de limitar tanto el contacto social como la comunicación, por ejemplo en las investigaciones de alto secreto, sin embargo, también es claro que estas dos acciones tienen que tener la finalidad de cumplir con el objetivo principal del trabajo asimismo no demostrar un daño a la salud del trabajador, de la misma forma el trabajador debe realizarla con completa voluntad. Pero de todo lo explicado es claro que en mobbing tanto la limitación del contacto social como de la comunicación no son justificables y mucho menos autónomas por el trabajador, sino es impuesta por una o varias personas con el fin de hacer un daño psicológico a la víctima acosada. Si se retroalimenta lo que se entiende por garantía, se puede decir claramente que no existe alguna acción del estado que especifique estos componentes que forman parte del mobbing, la única opción jurídica cuando se lleva ambos supuestos al extremo es claramente la esclavitud laboral totalmente repudiada a nivel internacional por ser una acción vulnerante de derechos fundamentales.

### **Según el Objetivo específico 2:**

Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.

Los entrevistados 1,2,3,4,5,6,7,8, especifican que:

El desprestigio hacia una persona en cualquier forma no solo en la laboral se encuentra altamente repudiado pues se sobre entiende que este no se realiza con una base de realidad, sino todo lo contrario atacar a una persona sin fundamento cuando se le califica degradando su propia capacidad laboral claramente es una afectación a su derecho al honor y dignidad. Además el desprestigio, es un claro accionar vulnerante de derechos fundamentales, el honor de una persona no solo tiene una injerencia única sino también se relaciona con otros derechos como el derecho al bienestar, el derecho al trabajo, el derecho a la dignidad, entre otros pues la calidad laboral de la persona es su carta de representación para la continuación del ejercicio de su derecho, asimismo el desprestigio en mi opinión para un trabajador muchas veces es soportado por la gran necesidad de cubrir sus necesidades básicas de supervivencia con su sueldo, en el mobbing no necesariamente lo puede realizar el jefe sin embargo aunque sea por compañeros su

principal causa para resistir siempre es el soporte económico por más que claramente exista una violación de sus derechos. Por otro lado existe claramente un conjunto de derechos fundamentales vulnerados, comenzando por la dignidad, siguiendo por la integridad personal (psicológica), continuando con el derecho al bienestar y manifestándose fuertemente en el derecho al honor. Por ultimo claramente para cada derecho constitucional y más aún fundamental por ser de contenido amplio se encuentra siempre una vía para su protección, sin embargo esta es residual o en tal caso configurada como delito, en el ámbito propiamente laboral el desprestigio a la calidad del trabajo o de cualquier forma para el menoscabo de su honor ante sus compañeros no se encuentra desarrollado pues si bien puede plantearse como una demanda de hostilidad esta por lo general tiene como demandado al empleador siendo no siempre aquel él que cometió dicho desprestigio, no calzando con los supuestos específicos. Por tanto se necesita para decir que existe una garantía real en estos puntos, un actuar específico del Estado en su conjunto y en ejercicio de cada una de sus funciones.

## **2.2. En análisis de la fuente documental**

La Comisión Nacional de Derechos Humanos de México al ver el crecimiento tan amplio del mobbing en el mundo, así como las reiteradas investigaciones y clasificaciones del organismo internacional de trabajo, la OIT (la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta), realiza un estudio respecto al vínculo del mobbing como problema social y su inherencia en los derechos fundamentales de la persona siendo el principal de ellos la dignidad, la integridad personal, la igualdad entre otros, siendo por tanto un problema con relevancia pues el trabajo es la principal fuente de supervivencia del ser humano y es en donde encuentra la dignificación de su vida. En esta se detallan los derechos principalmente atacados, así como que en México se cuenta ya la adhesión de un término propio para el mobbing en la ley laboral (de realizarse por medio de un acto de discriminación, conforme a los artículos 47, 51, 133 y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo), se denomina “acoso laboral”, asimismo nos dice que las personas

comúnmente víctimas del mobbing por lo general son mujeres y personas homosexuales o con cualquier vulnerabilidad. Los derechos afectados son el Derecho a la Vida, el Derecho a la integridad Personal, el derecho al honor, el derecho a la igualdad – no discriminación, el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo, el derecho al medio ambiente laboral sano, y el derecho a las condiciones de trabajo adecuadas.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera,** se concluye afirmando el supuesto general en donde existe claramente una afectación del derecho a la dignidad, a la igualdad y al bienestar pues en el mobbing se da la existencia de tratos degradantes y humillantes asimismo se encuentra el desprestigio y la motivación de hacer un objetivo por razones discriminantes como al condición de ser mujer o por la orientación sexual, asimismo las limitaciones de comunicación y contacto social que permiten el aislamiento violan el derecho al bienestar pues transgreden los derechos laborales que se derivan del medio ambiente laboral sano y las condiciones adecuadas de trabajo.

**Segunda,** se concluye que claramente la limitación de comunicación y contacto social en los centros laborales no pueden ser absolutas pues dan como consecuencia la configuración de la esclavitud laboral, asimismo el presupuesto para ello es que no exista ninguna justificación para realizarlas y que estas se encuentren realizadas de forma continua por un motivo ilógico, dañando así la dignidad, la igualdad, el bienestar o también otros derechos afines como la libertad de expresión e incluso la libertad locomotora, dañando laboralmente el derecho al medio ambiente sano y las condiciones adecuadas de trabajo.

**Tercera,** se concluye que el desprestigio de un trabajador ante sus compañeros así como de su calidad profesional es claramente vulneratorio, pues todo desprestigio se encuentra rechazado por ser dañino a la persona y no contar con ningún fundamento lógico que lo respalde pues se configuran en falacias con el único objetivo de acosar a la víctima de mobbing, encontrándose vulnerados claramente los derechos de dignidad, igualdad, integridad personal, y específicamente el derecho al honor.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera,** se recomienda al legislador el dar el primer paso para el desarrollo de la garantía de los derechos de dignidad, igualdad, y bienestar para los casos del mobbing, estableciendo una legislación específica.

**Segunda,** se recomienda al Ministerio de Trabajo en ejercicio de sus funciones acciones de normativización así como de fiscalización para adoptar los elementos de limitación de contacto social así como de comunicación como componentes del mobbing y por tanto tratarlo de la forma debida.

**Tercera,** se recomienda el uso de la normativa internacional de la OIT para establecer la existencia del mobbing por parte de los Juzgados Laborales, para que a nivel de la jurisdicción ordinaria se puedan ver y tratar casos de acoso laboral o mobbing, para ello los jueces incluso pueden usar de ser necesario el control de convencionalidad.

## **VII. REFERENCIAS**



Blancas B., C (2007). El acoso moral en la relación de trabajo. Lima: Editorial Palestra Editores

Bedoya, S (2015) Cuál es el alcance de la ley del acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público. Manizales (Tesis de Bachiller). Recuperada de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2245/tesis%20acoso%20laboral.pdf?sequence=2>

Chaj, G (2017) Análisis jurídico sobre la tipificación del Mobbing Acoso Moral. España (Tesis para titulación). Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Baresi-Diego.pdf>

Constitución Política del Perú. Lima, Perú. 29 de diciembre de 1993

France H., M. (2001) El acoso moral en el trabajo. (1. °ed.). España: Editorial PAIDOS

Hernandez M., E. (2004). *Cómo escribir una tesis*. Escuela Nacional de Salud Pública. España.

Mendez, A. y Carlos, E. (2001). *Metodología. Guía para la Elaboración diseños de investigación en ciencias Económicas, Contables, Administrativas*. México: McGraw.

Leymann., H (1996). *La persecution au travail*. Paris: Editorial Seuil

Ley N° 27270 (2000) Ley contra los actos de discriminación. Registro Oficial en el diario el Peruano.

Ley General del Trabajo (2006) Registro Oficial en el diario el Peruano

Ley N° 29381 (2009) Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo. Registro Oficial en el diario el Peruano.

- Ley N° 27942 (2003) Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Registro Oficial en el diario el Peruano.
- La Ley 28867 (2013) Ley que modifica el art 323 del Código Penal. Registro Oficial en el diario el Peruano.
- Otiniano G. y Benites C. (2014). *Instrucciones para la Elaboración de Proyectos e Informes de Tesis*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Sánchez Z., R. (2017). Como probar la hostilidad laboral. (1°ed.). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Solis E., A. (2008) *Metodología de la Investigación Jurídico Social*. Lima, Perú
- Salazar, M (2012). El problema del Acoso Moral en instituciones públicas y privadas frente a la protección de los derechos del trabajador, Arequipa 2012 (Tesis de Magister). Arequipa: Universidad Católica De Santa María
- Vicente., R (2005) Mobbing o acoso laboral. España: Editorial Tébar Flores Bordas., M (2016) Gestión estratégica del clima laboral. Editorial UNED
- Trujillo, P (2014) Mobbing: *El Acoso Moral en la relación laboral* (Tesis para titulación). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

## **VIII. ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

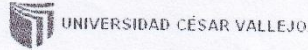
**Nombre del estudiante:** Fiorella Pierina Sinche Espinoza

**Facultad/escuela:** Derecho.

|   |  |
|---|--|
| <b>Tema: La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017.</b> |  |
| <b>Problema general</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad?</li></ul>  |
| <b>Problemas específicos</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuál es la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad?</li><li>• ¿Cuál es la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador?</li></ul>                            |
| <b>Objetivo General</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.</li></ul>  |
| <b>Objetivos Específicos</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.</li><li>• Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.</li></ul> |
| <b>Supuesto General</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad es una negativa, pues existe una vulneración a la esencia de cada derecho fundamental que se concretiza con el incumplimiento de las funciones del Estado específicamente del Poder Legislativo y Ejecutivo.</li></ul>                       |
| <b>Supuesto específicos</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• La implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales es negativa ya que es imposible limitar derechos</li></ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>fundamentales sin una razón lógica de lo contrario la acción pasa a ser injusta y discriminatoria, por ende afecta al estado de bienestar del clima laboral en general así como a la dignidad al usar una restricción de contacto social y rechazo para el degrado moral de la persona.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional del trabajador en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad es negativa ya que el honor se encuentra ligado a la dignidad de la persona, así como afecta el bienestar del clima laboral al crear negativismo entre los trabajadores, asimismo al categorizar irrazonablemente a una persona con el desprestigio se realiza una discriminación vulnerando claramente el derecho a la igualdad.</li></ul> |
|--|---|

## Anexo 2: Validaciones



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ARCOS Flores, ISAAC MARCELO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DECENTE  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Fiorella Sinche Espinoza

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    | MINIMAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65                    | 70 | 75 | 80        | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 3. ACTUALIDAD      | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.  |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales   |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.  |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.                               |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.                        |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |                       |    |    |           |    |    |    | X   |

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

|    |
|----|
| Si |
|    |
|    |

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, ..... del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 06976372 Telf.: 996948402



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Carolina Tabares Aguilar  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Florencia Sinche Espinoza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    | MEDIAMENTE ACEPTABLE |    |    |    |    | ACEPTABLE |    |     |  |  |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|-----------|----|-----|--|--|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65                   | 70 | 75 | 80 | 85 | 90        | 95 | 100 |  |  |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |
| 3. ACTUALIDAD      | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.  |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |
| 4. ORGANIZACION    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           | ✓  |     |  |  |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales   |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.  |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.                               |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.                        |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           | ✓  |     |  |  |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |           |    | ✓   |  |  |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

|   |
|---|
| ✓ |
|   |
|   |

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

90 %

Lima, ..... del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROOVE GUTIERREZ NILDA YOLANDA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC - UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Fiorella Sinde Espinoza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| CRITERIOS          | INDICADORES  | INACEPTABLE |    |    |    |    |    | MÍNIMAMENTE ACEPTABLE |    |    | ACEPTABLE |    |    |     |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 40          | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70                    | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje comprensible.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta adecuado a las leyes y principios científicos.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.  |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.   |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 8. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.                               |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.                        |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. |             |    |    |    |    |    |                       |    |    |           |    | X  |     |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

|    |
|----|
| SI |
| -  |
|    |

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

90%

Lima, 2018 del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 97960596 Telf.: 947847372





## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado:

Perfil:

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

**Preguntas:**

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

-----  
-----  
2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

**Preguntas:**

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

### **Preguntas:**

1. Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

-----  
-----  
-----

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

\_\_\_\_\_

Firma del Entrevistado

## Anexo 4: Entrevistas realizadas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado: DR. AGUILAR.

Perfil: ABOGADO CONSTITUCIONALISTA

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del móbbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

*El tema es sumamente amplio pues cada derecho por ser derecho fundamental es en punto desarrollado a gran magnitud, sin embargo es claro que el mobbing afecta los 3 derechos, pues los 3 derechos son factibles de ser transgredidos, en este caso, por ejemplo si el trabajador es completamente aislado o si se expanden perjuicios con hostilidad que puede comprender tratar al trabajador de forma indignante.*



2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

El derecho a la igualdad es sumamente amplio, sin embargo el principal fundamento que teóricamente se comprende es el trato igualitario que tiene el estado y la sociedad con las personas en donde si se necesita un trato especial este debe encontrarse justificado, para los trabajadores pueden ser reprendidos o amonestados siempre que se encuentre una causa para ello, sin dicha existencia como es posible que sean aislados, lo que si es imposible es aceptar dentro del mobbing respecto a la igualdad es el trata degradante esclavizante, entre otros que no cuentan con forma de justificación que sea degradante.

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

No, claramente en el Perú el Estado no ha desarrollado de forma al mobbing ya sea a través del congreso o con el ministerio de trabajo, incluso no hay sentencias que ampliamente desarrollen mobbing e identifiquen que es así como las acciones a tomar en caso suceda.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

##### **Preguntas:**

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?



Si se está hablando de una limitación leve por ejemplo la imposibilidad de usar las redes sociales mientras trabaja o de ser el caso no conversar con los trabajadores a menos que se horaria de descanso, podría ser razonable, pero si se encuentran supuestos como el aislamiento, el encierro solitario impidiendo el libre tránsito a disposición del empleador o al encargado es simplemente un abuso y por supuesto un acto contrario a los derechos fundamentales.

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

Si, a lo largo depende del trabajador si dicha situación le puede causar un grave impacto o no igualmente pues las personas necesitan comunicarse para trabajar pues se encuentran en una sociedad, si existe una absoluta incommunicación y contacto social, sígo creyendo que el efecto también es el menoscabo de la felicidad y bienestar del trabajador.

3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

No, incluso han existido casos en donde ha habido consecuencias irreversibles como el caso de las Malvinas y los trabajadores encerrados por el elaborador de un producto falsificado. El contacto social es simplemente el ejercer la libertad de mantener una vía de acceso al mundo exterior ininterumpida pues con ese caso el estado demostró que no hay fiscalización suficiente así como tampoco normativa especial sobre ello.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2



**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

**Preguntas:**

1. Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

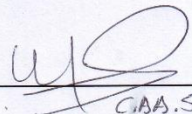
No, el desprestigio es un claro maltrato al derecho al honor y a la igualdad, pues claramente el principal factor para este es un perjuicio hacia la persona injustificadamente, asimismo ambos pueden dañar múltiples derechos fundamentales, por ejemplo la dignidad.

2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

En mi opinión sería, el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo, entre otros.

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

Existen judicialmente instrumentos para la defensa de la persona de forma de la defensa de su derecho individual, sin embargo en forma colectiva es sumamente difícil incluso cuando se cuenta con un sindicato, pues dentro de los mismos puede existir el mobbing.

  
CAA.5207  
Firma del Entrevistado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado: DR. CÉSAR VÁSQUEZ GUERRERO

Perfil: ABOGADO CONSTITUCIONALISTA

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

*El mobbing es un conglomerado de acciones que dañan a los derechos de dignidad, igualdad y bienestar, pues dichas acciones son contrarias a las esencias de dichos derechos, ya sea como el acoso degradante afecta a la dignidad, o en tal caso como el desprestigio infundado atraviesa cruelmente a no discriminación, por último como el aislamiento o las insalubres condiciones de trabajo dañan al derecho al bienestar.*



2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

A mi parecer el derecho a la igualdad tiene muchos argumentos jurídicos doctrinarios que lo explican, detallar una teoría propia no es lo más óptimo, se debe establecer algunos autores sin embargo el más conocido sin duda alguna es Rawls, pues él otorga las bases para el actual desarrollo de este derecho de forma social. En el caso de mobbing se tiene claramente un daño total a este derecho pues niega el respeto de sus derechos fundamentales, igualdad formal y transgrede la igualdad sustancial con la configuración de la discriminación.

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

No, claramente el Estado ya sea por cualquiera de sus representantes, Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, no ha existido ningún accionar propio y dirigido al mobbing. Recordemos que dichos poderes tratan los casos desde una perspectiva pública y no individual como lo realiza el Poder Judicial por lo cual la obligación la tienen incluso si ningún ciudadano se acerca a reclamarlo, pues dicho supuesto es solo posible en el caso del Poder Judicial.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

##### **Preguntas:**

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?



La limitación de la comunicación así del contacto social son presupuestos que no pueden suceder sin una pérdida de los derechos del empleador y su libertad de empresa y los derechos a la dignidad, libertad de expresión e integridad personal del trabajador, pues no existe alguna forma que analizando un caso al mismo tipo una vulneración de derechos fundamentales estas limitaciones sean permitidas, ya que siempre se constituirán como irrazonables.

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

Las consecuencias son claramente la configuración del mobbing en donde se vulneran derechos fundamentales, como la dignidad, la libertad de expresión, asimismo como la propia salud del trabajador. Pues es claro que limitar el contacto social así como la comunicación hacen menos agradable el ambiente laboral del trabajador menoscabando cada día más su bienestar.

3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

La garantía de cualquier derecho, como los identificados en estos dos supuestos es necesario ser ejercida por el Estado sin justificación alguna pues es una obligación absoluta que no acepta negativas siempre que se quite lo esencial de dicho derecho. Lo que a mi parecer sucede cuando se limita la libertad dentro de un trabajo vulnerando la propia toma de decisiones al trabajador pues dichas limitaciones no son justificadas laboralmente.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2



**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

**Preguntas:**

1. Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

*El desprestigio hacia una persona en cualquier forma no solo en la laboral se encuentra altamente repudiado pues se sobre entiende que este no se realiza con una base de realidad, sino todo lo contrario atacar a una persona sin fundamento cuando se le califica degradando su propia capacidad laboral claramente es una afectación a su derecho al honor y dignidad.*


2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

*Quero claramente el derecho al honor, el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo.*

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

*Es afirmativo que existe una garantía por parte del Estado para el desprestigio en el ámbito laboral, pues si bien el daño al honor puede ser pasible de acciones penales ello no significa que su verdadero desarrollo se da en la manifestación del mobbing por tanto no debe tomarse como una acción separada sino ser*

tratada propiamente como una demanda de acoso laboral a nivel jurisdiccional, o a nivel administrativo con la supervisión de la SUNAFIL del Ministerio de Trabajo.

  
CESAR A. VASQUEZ GUERRERO  
ABOGADO  
GAC. 8892

Firma del Entrevistado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: "La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017"**

Entrevistado: DR. JORGE LUIS RIQUE CALIXTO

Perfil: ABOGADO CONSTITUCIONALISTA - ESPECIALISTA - MAESTRISTA

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

#### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

*El mobbing es actualmente una conducta identificada internacionalmente como vulneradora de derechos fundamentales, entre los cuales me parece correcto decir que tiene un efecto negativo en los derechos de dignidad, bienestar e igualdad, claro está que este supuesto al encontrarse como un caso social, a nivel mundial es merecedor de atención, pues en muchas ocasiones las formas de acoso moral laboral son difíciles de probar más aún porque dentro de sus componentes*



se pueden confundir con otros presupuestos ya regulados como la hostilidad, por tanto es claro que en su conjunto existe una implicancia a los derechos antes mencionados con una mayor relevancia, pues compromete situaciones degradantes, insalubres, limitadoras de expresión, dañinas para la integridad personal, entre otros.

2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

Las teorías referentes al derecho a la igualdad son variadas, sin embargo es importante mencionar la teoría de las diferencias defendida por el Dr. Ferrajoli, pues me parece una importante teoría que agrega el valor de la justificación del trato desigualitario, siendo la teoría que fundamenta el dicho que la igualdad debe ser dada igual para los iguales y desigual para los desiguales. En el caso mobbing es claro que el trato al trabajador de forma denigrante o excluyente de comunicación no tiene justificación por tanto lo trata desigualmente sin ningún razonamiento.

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

Por parte de ciertos poderes, pues el Estado se encuentra conformado por tres poderes principales, de los cuales el judicial puede con las herramientas que tiene como la Constitución fallar a favor de la justicia si se encuentra con un caso de mobbing, sin embargo es el caso del Ejecutivo y Legislativo es sencillo no ver ninguna acción por parte del mismo ya que para el Ejecutivo es necesaria la existencia de políticas anti mobbing mientras que para el legislativo sería necesaria una ley específica que identifique



*y prohíba el mobbing.*

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

#### **Preguntas:**

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?

*La consecuencia principal es en definitiva una discriminación directa, ya que la persona sufre una discriminación clara por parte del jefe.*

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

*La comunicación de un trabajador está ligada a su libertad de expresión e incluso a su autonomía como persona, valor que se encuentra claramente dentro de los componentes valorativo de la dignidad que a su vez forma parte base para el fundamento de otros derechos fundamentales, siendo estas acciones claramente vulneradoras.*



3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

*No, claramente no hay medio para prevenir en una instancia administrativa o judicial ordinaria, sino principalmente constitucional la cual es claramente difícil por su residualidad más aun no existe ley específica ni actuación directa de su ente regulador como lo es el ministerio de trabajo con la Senajil*

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

##### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

*No, ambas se encuentran protegidas constitucionalmente ya que al dañar el honor de la persona dañan tanto la dignidad como la integridad personal, psíquica o moral y en determinados casos la intimidad de dicha persona. Además ambas conductas descritas son negativas de por sí a los derechos fundamentales, es decir existen cuando no se presenta justificación alguna a la vulneración de estos derechos.*

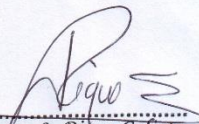
2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?



Identifico claramente al derecho a la integridad personal, el derecho al bienestar, el derecho al honor, el derecho a la intimidad (dependiendo del caso), el derecho a la igualdad y el derecho a la dignidad.

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

Dependiendo, en el caso en donde exista o se trate dichas situaciones por separado cada una tiene un proceso diferente en la jurisdicción ordinaria, sin embargo en su conjunto es difícil de ser procesado por la naturaleza de las pretensiones. Ello es solo en el ámbito judicial, en el ámbito legislativo y administrativo igualmente tienen trato separado en referencia a material penal para el desprestigio y en materia laboral dependiendo podría ser tomada como hostilidad.

  
Jorge L. Rique Calixto  
ABOGADO  
Reg. C.A.C. 9060

Firma del Entrevistado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado: DR. WILFER CARLOS.

Perfil: ABOGADO CONSTITUCIONALISTA.

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

El derecho a la dignidad es un derecho claramente reconocido como base para todo derecho fundamental, siendo así es importante tener en cuenta su relevancia jurídica así como moral, en el caso el derecho de bienestar viene en conjunto del derecho de ser feliz tal cual se le llama en Francia, el cual consiste en que todo ser humano tiene la libertad de buscar su felicidad con su respectivo objetivo sin embargo este tiene que ser siempre teniendo en cuenta la armonía que tiene con otros seres vivientes así como entre ellos mismos, por último el derecho a la no discriminación es importante porque depende al derecho a la igualdad.



en su aspecto sustancial, pues al trato igualitario y la igualdad social es un problema social que puede adherirse a situaciones en específico como la es en el Mobbing, la realidad demuestra que en los centros laborales por una razón injustificada se realizan acciones al trabajador que sobrepasan los parámetros de solo un trato no igualitario pues puede llegar a ser incluso desagradante e inhumano, así como es especial pues en su mayoría las afectaciones no corresponden a lesiones físicas sino psicológicas las cuales son más difíciles de probar.

2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

Existen una cantidad impresionante de teorías que relacionan a la igualdad, si hablamos en el ámbito laboral más propia sería el ámbito más propio sería el desarrollado por Rawls, en especial en la que respecta en su tercer punto teórico, la igualdad de oportunidades aplicado muy comúnmente para el aspecto laboral pues en las contrataciones la diferencia que se realiza entre los trabajadores para cuando son elegidos es justificada por los méritos que tiene la persona o la capacidad que es, sin embargo en la postulación cualquiera puede ingresar siempre que cumplan con los requisitos que deben de ser lógicos y razonables para la labor que desempeña más no perjudiciales o discriminatorias.

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

No, a mi parecer cuando se habla de garantía tiene que existir por parte del Estado, a menos que no se necesite con las acciones ya realizadas a la fecha, pues este es el encargado que al ver una vulneración de derecho fundamental acorde al ejercicio de su deber deben buscar una solución para dicho problema. En el caso del Mobbing no se puede advertir una política pública, una ley o



una sentencia interpretativa específica que toque todo lo que comprende este problema (mobbing).

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

#### **Preguntas:**

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?

La consecuencia principal en este supuesto es la existencia o no de una vulneración al derecho a la igualdad, al derecho a la dignidad, al derecho de expresión así como a otros derechos afines, pues es claro que ambas situaciones son totalmente injustas si no existe un claro fundamento que lo respalde, asimismo es claramente imposible mantener ambas supuestos en una continuidad a menos que se aselevice a la persona aislada de cualquier tipo de contacto social, siendo ello claramente un trato indigno para cualquier trabajador.

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

Claro, existen muchos efectos siendo los principales la vulneración al derecho a la dignidad como el daño a la integridad personal en su aspecto psicológico, asimismo en su propio bienestar, pues el ser humano es sociable por naturaleza e impedir esta característica puede ser regerrible si es por un corto tiempo o en forma limitativa leve, sin embargo si es absoluta simplemente es un abuso total al trabajador así como una falta de respeto a todos los marcos laborales respecto a dar al trabajador un clima laboral reconfortante buscando su felicidad para una mayor producción (teoría de McGregor).



3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

Si se reiteradamente lo que se entiende por garantía, se puede decir claramente que no existe alguna acción del estado que especifique estos componentes que forman parte del Mobbing, la única acción jurídica cuando se lleva ambos supuestos al extremo es claramente la exclusión laboral totalmente repudiada a nivel internacional por ser una acción vulnerante de derechos fundamentales.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

No, ambos presupuestos son totalmente repudiados por el derecho Constitucional, ya que en el caso del desprestigio se usan expresiones, palabras duras, entre otras palabras para merminar el honor de una persona sin alguna base que lo respalde, pues incluso si dichas conductas pueden ser tratadas a través de una demanda espoufira a nivel judicial sin embargo esta se encuentra dirigida como hostilidad, es decir, con el objetivo principal de que el trabajador renuncie cuestión diferente con el mobbing pues las motivaciones no son específicas sino más amplias.



2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

El derecho a la dignidad como derecho base, el derecho a la no discriminación, al derecho al honor, el derecho a la integridad, depende del tipo de acción que se utilice incluso pueden haber más derechos involucrados.

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

Existen algunas acciones que pueden tomarse en casos separados sin embargo en el caso de su conjunto es complicado a menos que la causal de la hostilidad sea el gran desprestigio usado por el empleador, pero como se sabe en el mobbing existen distintas formas, no solo la del empleador y trabajador, pueden ser entre trabajadores, además a nivel de políticas públicas no existe una orientación suficiente por el tema, mucho menos acciones propias para ello en caso de encontrarse dentro de una supervisión.

  
Firma del Entrevistado  
CAL 29199.

2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

El derecho a la dignidad como derecho base, el derecho a la no discriminación, al derecho al honor, el derecho a la integridad, depende del tipo de acción que se utilice incluso pueden haber más derechos involucrados.

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

Existen algunas acciones que pueden tomarse en casos separados sin embargo en el caso de su conjunto es complicado a menos que la causal de la hostilidad sea el gran desprestigio usado por el empleador, pero como se sabe en el mobbing existen distintas formas, no solo la del empleador y trabajador, pueden ser entre trabajadores, además a nivel de políticas públicas no existe una orientación suficiente por el tema, mucho menos acciones propias para ello en caso de encontrarse dentro de una supervisión.

  
Firma del Entrevistado  
CAL 29199.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado: *DRA. DARCY AUDREY RIQUE GARCÍA*

Perfil: *Especialista em Derecho Constitucional - Abogada - Maestría*

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

*Los derechos que se mencionan son aquellos que tienen una relevancia única y primordial para todo el Desarrollo Constitucional, la realidad siempre se encuentra relacionada con estos derechos, principalmente el de dignidad, a mi parecer el mobbing al tener gran similitud con el bullying muestra claramente que el comportamiento del acosador hacia el acosado se encuentra envuelta en motivaciones discriminatorias en creer una superioridad no basada en logros sino en el desmere de otros y por tanto tacha el verdadero significado del derecho a la igualdad, a similitud muchos de los actos contenidos en*



el mobbing como los ataques despectivos o malos tratos tienen repercusión en el respeto por la dignidad misma; de igual forma el bienestar se encuentra ligado al derecho de la persona se encuentre conforme con su entorno lo que le permita desarrollarse libremente; aquí con el mobbing macramalmente se daña el derecho al medio ambiente laboral sano así como el derecho a las condiciones justas de trabajo que se encuentran vinculadas entre sí.

2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

El derecho a la igualdad es sumamente amplio y desarrolla doctrinariamente por un sinnúmero de culturas por lo cual es difícil elegir qué tipo de teoría se busca, según la evolución propia derivada del continuo avance del trato igualitario social en el derecho de género, se tiene en cuenta la teoría que desarrolla la paridad, la cual se encuentra evolucionada de las teorías de Rawls, Fraser, Ferrajoli entre otros. Para aplicar la paridad en el mobbing se debe tener en cuenta las aspectos del trato al trabajador, en donde este se encuentra en un mismo nivel con sus compañeros por parte del empleador o entre los mismos trabajadores ya que están con una calidad que tiene clara las funciones que desarrollará en un contrato totalmente legal el cual no permite ningún abuso a derechos fundamentales como la discriminación, acoso, etc.

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

El Estado tiene un deber al cual se encuentra detallado desde el rango constitucional hasta el rango reglamentario, siendo en cualquiera de estos especificado como la necesidad del cumplimiento del estado social y de maximización de derecho también llamado estado constitucional el cual se subdivide en dos puntos principalmente, el respeto, protección y garantía de los derechos fundamentales y de la democracia. Siendo por tanto el derecho a la dignidad el pilar de los derechos fundamentales se entiendo que a su garantía (art 44 de la Const.) para el mobbing es prácticamente ignorada, pues existe un vacío de gran magnitud referente a esta problemática, no hay ninguna acción de los Poderes del



Estado para individualizar y reconocer los derechos, elementos, características, etcétera del mehlbrmg

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

#### Preguntas:

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?

Tanto la comunicación como el contacto social son situaciones en donde el trabajador no puede evitar hacer uso, pues las propias actividades de un centro de trabajo tienen relación con las mismas, sin embargo es claro que la limitación a dichas supuestas cosas que son razonables y solo en los ámbitos en donde le causarían un daño al lugar de trabajo, asimismo se debería intentar mantener a un uso mínimo

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

Las principales consecuencias de cualquier limitación son o la privación de un derecho o en tal caso la vulneración de otro, en el caso del mehlbrmg es claro que existe con la limitación de comunicación y la limitación del contacto social situaciones negativas que son vulnerantes de derechos fundamentales, realmente el principal problema es la afectación de la salud del trabajador acasado pues es la principal demanda



3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

Claramente para el Estado estos componentes del acoso son las más complicadas de identificar, por tanto no existe exactamente una normativa o una acción administrativa para evitar la existencia de los mismos, sin embargo es claro que la necesidad de garantizar el derecho a la libertad en toda su extensión, así como el derecho al bienestar desde la afectación a su dignidad laboral.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

No hay excusa para dañar el honor de una persona, aunque sea dentro del mismo. Se encuentra todo lo relacionado por la persona en sí misma es decir en su identidad, dañar su reputación laboral en especial a la calidad de trabajo que demuestra son acciones propias del acoso laboral y no tienen forma de ser aceptadas como justas o justificables.

2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

Entre todos los supuestos que se relacionan los más importantes son: el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo, el derecho a un medio ambiente laboral, el derecho a la igualdad, el derecho al honor, etcétera.

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

Para el desprestigio la garantía principal actualmente se encuentra con el Poder Judicial a través de los procesos penal y constitucional pertinentes, sin embargo es claro que a nivel laboral el desprestigio por sí mismo no ha sido desarrollado para su regulación pertinente, de la misma forma el desprestigio como acción del marketing no es conocida ni tocada por otros poderes estatales como el legislativo o Ejecutivo, pues en este último el término de trabajo no cuenta con un pronunciamiento o acción para ello.

  
Darcy A. Rique García  
ABOGADA  
Reg. C.A.L. 67526

Firma del Entrevistado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado: DR. HERBERT JESÚS VEJIANO CARDIO

Perfil: ABOGADO CONSTITUCIONALISTA

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

*El problema del mobbing cuenta con una influencia en los derechos fundamentales en principio porque tiene una connotación social pronunciada y poca posibilidad e intención de denuncia como uno de los componentes, pues existen prácticas que no dejan más que un daño psicológico que a su vez daña directamente a la dignidad ya que dentro de las acciones de mobbing se encuentran los tratos crueles, inhumanos y degradantes, como el hacerle hacer algo denigrantes, como el hacerle hacer algo denigrante al trabajador para humillarlo con la amenaza de la pérdida de su trabajo o dificultad para encontrar uno nuevo, las perso*



nas que muestran las mismas características son un número elevado por tanto es una situación claramente alarmante para el bienestar general.

2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

La teoría de Rawls es la teoría que desarrolla claramente a la igualdad en el sentido material teniendo como un fundamento histórico el fundamento de la justicia social de diferentes autores, entendida según el autor como de vital importancia para el cumplimiento de este derecho, la igualdad tiene un componente de igualdad de oportunidades que en el trabajo en ámbito privado es sumamente complicado, pues la contratación depende mucho del tipo de política que tiene la empresa la cual generalmente es de competencia por méritos, sin embargo en ningún tipo de decisión laboral se permite la discriminación, pues en esta no existe un razonamiento válido para un trato negativo al trabajador por cualquier índole.

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

Depende de la situación en donde el Estado se encuentre, a mi parecer es sumamente difícil ver una garantía por parte del Ministerio de Trabajo es decir del Poder Ejecutivo, al igual solo basta con ver la inexistencia de la identificación del mobbing en la ley laboral para notar la falta de garantía de parte del legislador. Sin embargo depende del juez que ve un caso concreto para verificar el cumplimiento o no de su función jurisdiccional. Sin embargo al faltar jurisprudencia sobre el mobbing puede mostrar se un indicador sobre su falta de desarrollo jurisprudencial.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1



**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

**Preguntas:**

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?

Claro, sería lógico si en una empresa informática que se encarga de seguridad virtual se redujera las formas de comunicación social externa como el celular, sin embargo dicha situación solo sería en un aspecto externo más no intrapersonal de los trabajadores pues ello significaría un aislamiento de un trabajador que daña claramente su derecho a la expresión y opinión.

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

Si estamos ante un absoluto y una limitación no justificada, es claramente negativo para la persona, siendo la consecuencia jurídica más común la vulneración de derechos fundamentales.

3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

Ambos componentes son importantes para el cumplimiento de los fines laborales acorde a la gestión administrativa pues a mejor relaciones interpersonales e información así como productividad se cuenta con una mejor producción, por tanto es claro que el retroceso de políticas que no garanticen estas acciones laborales debe ser factible de ser supervisado por el Estado por ejemplo en su



ente a cargo regulador, o advertida con una norma identificando las limitaciones específicas que ayudan a identificar cuando se dañan los derechos fundamentales.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Es posible acorde a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

No, estas acciones son claramente denigrantes, pues el desprestigio de cualquier forma se conceptualiza como un daño impudado del honor de una persona y si bien dichas conductas pueden verse como hostilidad la cual esta tipificada como actos que aburren al trabajador de continuar con su labor con la finalidad que este renuncie igualmente de forma injustificada. Por tanto si ambas supuestas tienen un factor de irrazonabilidad como sería posible justificar dichas acciones.

2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

A mi parecer el derecho a la igualdad, el derecho al trabajo, el derecho al honor, el derecho a la dignidad

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el

trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

Las garantías pueden existir por cada uno de ellos, por ejemplo en el desprestigio la vía penal con la denuncia de difamación y en el caso de la vía laboral como causante del despido arbitrario o de una demanda de indemnización por hostilización. Sin embargo si se requiere que ambos se encuentren como elementos o componentes no existe una vida directa.



Herbert J. Viviano Carpio  
ABOGADO  
C.A.L.: 53821

---

Firma y sello del Entrevistado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado: *Dr. Raúl Chavamé Orbe*

Perfil: *Jurista Constitucional, Profesor de UNMSM, Miembro del JNE*

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

#### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

*Para hablar de la implicancia de un problema tan grande como el mobbing es importa saber que se entiende por dignidad, igualdad y bienestar, claramente el desarrollo de estos derechos según la teoría relativa de la esencia de los derechos fundamentales, se encuentra en determinado núcleo duro que no se pueda transgredir pues inmediatamente se le reconoce como la existencia de la violación a un derecho fundamental sin excepciones más que la confrontación de dos derechos fundamentales, en el caso del mobbing y la dignidad se tiene en cuenta que la dignidad representa el respeto por el ser humano*



como tal, por ende también se entiende como el respeto por todos los derechos fundamentales que a este le pertenece en el mobbing se dañan un sin fin de derechos fundamentales que a este le pertenecen en el mobbing se dañan un sin fin de derechos individuales, además de los mencionados como el derecho al honor, el derecho a la libertad de expresión, el derecho al trabajo, etc. por tanto a mi parece la dignidad permite englobar las implicancias que también se realizan a otros derechos fundamentales, en el caso de la igualdad, en su aspecto sustancial se tiene una clara violación a su núcleo pues las motivaciones del realizar, caso moral son siempre irrazonable e imposible de ser justificadas acorde a la justicia, por último en el caso del bienestar que está tan enlazado con el estado interior de la persona, en donde violarlo es causar que la persona en general no se encuentre en armonía con el lugar en donde se está, en el caso laboral en su lugar de trabajo.

2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

Claramente existe acorde al desarrollo evolutivo de la igualdad, se ha logrado entenderla desde distintos puntos de vista, por ejemplo separándola en sustancial y formal o en la prohibición de discriminación e igualdad ante la ley, sin embargo lo más idóneo acorde a las problemáticas sociales con repercusiones a un grupo específico de personas es lógico tomar en cuenta la igualdad desde su entendimiento como trato igualitario, en donde este es la igualdad social, tiene un inherencia en como se identifica en las situaciones actuales, por tanto es conceptualizado actualmente con dos componentes básicos, la necesidad de la existencia de los valores justicia e igualdad, así mismo con la necesidad de la presencia de la razonabilidad ante su contraparte, el trato desigualitario, pues la igualdad actual no es comprendida plenamente como todos son iguales en una forma cerrada o aritmética, sino que dicha igualdad para que sea justa, ya que existen características que a los seres humanos no nos hacen iguales, es vital la ponderación de que la diferenciación que se realice sea justificable, es decir que contenga un fundamento razonable. Por lo cual en el mobbing claramente se afecta derechos fundamentales, la discriminación que se realiza sucede por tener ciertas características de la persona acechada en forma razonable, como lo es ser un persona de un color o etnia específica, el ser mujer, el ser no tan bien parecidos, entre ellos.



3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

En la teoría del estado se encuentra claramente identificadas las funciones principales de cada poder estatal, pero desde sus inicios Montesquieu y la teoría de separación de poderes se ha identificado quien es el responsable de velar por la continuidad de una sociedad perteneciente a un territorio, sin embargo con la evolución desde los tiempos de la revolución francesa con la continuación de la finalización de la segunda guerra mundial, sucediendo el neo constitucionismo, se ha adoptado al cumplimiento de las funciones de los poderes del estado que se encuentran reconocidos en la constitución, la obligación de dar garantía al cumplimiento de los derechos fundamentales es en derecho humano no todo derecho humano es un derecho fundamental internacionalmente los derechos inherentes al hombre son llamados derechos humanos mientras que el reconocimiento dentro de todo derecho interno de dichos derechos de inherencia al ser humano son de denominación como derechos fundamentales. Es claro que el mobbing existe una ausencia de los poderes del estado en desarrollar medios para tratar a este problema de forma específica ya sea con una sentencia como precedente, una legislación específica o de ser el caso políticas públicas o supervisión adecuada referidas a esta materia.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

**Preguntas:**



1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?

En el derecho constitucional si bien existen diferentes posturas acerca de la limitación de derechos fundamentales la forma de solución más común siempre ha sido el uso del test de proporcionalidad pues la limitación realizada tiene que pasar por el juicio de idoneidad, necesidad y ponderación propiamente dicha para recién ser considerada legítima permisiva en el ámbito laboral.

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

Es clara cuando se habla de consecuencias se debe apreciar los efectos que ambos supuestos tienen en el trabajador, ciertamente puede algunas actividades la necesidad de limitar tanto el contacto social como la comunicación, por ejemplo en las investigaciones de alto secreto, sin embargo, también es claro que estas dos acciones tienen que tener la finalidad de cumplir con el objetivo principal del trabajo asimismo no demostrar daño a la salud del trabajador, de la misma forma el trabajador debe realizarla con completa voluntad. Pero de todo lo explicado es claro que en mobbing tanto la limitación del contacto social como de la comunicación no son justificables y mucho menos autónomas por el trabajador, sino es impuesta por una o varias personas con el fin de hacer un daño psicológico a la víctima asexada.

3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

Existe una necesidad clara de una garantía para que incluso en la existencia de una limitación de comunicación y contacto social en un centro



laboral y te sea no vulneratorio de derechos fundamentales, pues de lo contrario se estaría ~~destruyendo~~ aceptando el control desmedido para los centros laborales, situación que nunca debe ser permitida pues el derecho al trabajo es una de las principales fuentes del progreso del país así como forma parte de la vida digna del ser humano, siendo necesario encontrar siempre supuestos que necesiten ser atendidos para que no se dañe su propio ambiente laboral y por tanto su propia productividad así como su bienestar personal.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar la implicancia del desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad del trabajador.**

### Preguntas:

1. Para Usted, ¿Es posible acordar a un argumento razonable el justificar el desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional hacia un trabajador? ¿Por qué?

El desprestigio es una clara acción vulnerante de derechos fundamentales, el honor de una persona no solo tiene una injerencia única sino también se relaciona con otros derechos como el derecho al bienestar, el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad, dignidad, entre otros pues la calidad laboral de la persona o su carta de Representación para la continuación del ejercicio de su derecho, asimismo el desprestigio en mi opinión para este trabajador muchas veces es soportado por la gran necesidad de cubrir sus necesidades básicas de supervivencia con su sueldo en el mobbing no necesariamente lo puede realizar el jefe sin embargo aunque sea por compañeros su principal causa para resistir siempre es el soporte económico por mas que claramente exista una violación de sus derechos.

2. Para Usted ¿Cuáles son los derechos fundamentales relacionados con la acción de desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional de un trabajador?

Existen claramente un conjunto de derechos fundamentales vulnerados, comenzando por la dignidad, siguiendo por la integridad personal (psicológica), continuando en el derecho al bienestar y manifestándose fuertemente en el derecho al Honor.

3. Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan desprestigio ante sus compañeros y de su calidad profesional? ¿Por qué?

Claramente para cada derecho constitucional y más aun fundamental poseer de contenido amplio se encuentra siempre una vía para su protección, sin embargo esta es residual o en tal caso configurada como delito, en el ámbito propiamente laboral el desprestigio a la calidad del trabajo o de cualquier forma para el menoscabo de su honor ante sus compañeros no se encuentra desarrollado pero si bien puede plantearse como una demanda de hostilidad, esta por lo general tiene como demandado al empleador siendo no siempre aquel el que cometió dicho prestigio, no calando con los supuestos específicos, por tanto se necesita para decir que existe una garantía real en estos puntos, un actual específico del estado en su conjunto y en ejercicio de cada una de sus funciones



Firma del Entrevistado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017”**

Entrevistado: Dr. Napoleón Cabrejo Ormachea

Perfil: Profesor Universitario de la UNMSM

La entrevista se realiza con el objetivo de dar argumentos informativos válidos a la investigación.

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.**

#### **Preguntas:**

1. Para Usted, ¿Cuál es la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales?

Lo que implica la realización del mobbing es claramente el accionar transgresor de derechos fundamentales, pues en el caso de la dignidad como base de todo los derechos fundamentales se basa en la garantía del otorgamiento al respeto debido de la autonomía, igualdad, libertad y seguridad, dichos supuestos entendidos como valores intrínsecos de la dignidad y que claramente son avasallados cuando se manifiesta un caso de mobbing, además la discriminación es claramente visible pues se manifiesta con muchas acciones dentro de este acoso, como la sobrecarga laboral sin justificación ya sea por el

jefe o por sus compañeros, de la misma forma el bienestar es transgredido al solo congregarse un clima laboral insufrible para el trabajador.

2. Para Usted ¿Cuáles son las teorías que sustentan al derecho a la igualdad como derecho fundamental y cuál es su relación con el mobbing?

El derecho a la igualdad se desarrolla infinitamente, en el caso laboral se toma desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades al encontrar un trabajo, así como al trato igualitario en el ejercicio de sus funciones, siendo estos supuestos máximamente desarrollado por Rawls. En el mobbing la discriminación y por tanto la violación al derecho a la igualdad se da normalmente por la calidad de ser mujer o por alguna étnica o características físicas de la persona. Siendo los casos más comunes según los estudios de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

3. Para Usted, ¿Se encuentra garantizado el derecho a la dignidad por parte del Estado para el caso del mobbing? ¿Por qué?

Claramente el Estado no ha actuado de alguna forma sobre el versar al acoso laboral como un supuesto claramente indudalizado que sea pasible de ser exigido a través del Poder Judicial, al ser un tipo de problema en donde la victima u objetivo del acoso no realiza una acción para la defensa de sus derechos pues en muchas ocasiones su integridad personal en especial psicológica se encuentra alterada por lo el mobbing es sumamente importante su identificación por el Poder Ejecutivo así como su respectiva fiscalización.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Investigar la implicancia del contacto social y comunicación limitada en los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad en los centros laborales.**

**Preguntas:**

1. Para Usted ¿La limitación de la comunicación de un trabajador así como su contacto social debe contener una justificación lógica porque de lo contrario cual sería la consecuencia?

Que para la existencia de cualquier limitación de derechos fundamentales como lo son el derecho a la libertad de expresión o el derecho a la libertad desde la vinculación con el derecho a la dignidad, es necesario tener en cuenta las teoría de limitación relativa de derechos fundamentales, pues es claro que tanto la comunicación como el contacto social afectan a los derechos antes mencionados.

2. Para Usted ¿Existen efectos negativos y consecuencias jurídicas en mantener el contacto social y la comunicación limitada de un trabajador? ¿Por qué?

Las consecuencias se entienden tomando en cuenta lo que ambos presupuestos causan, tanto la limitación de contacto social como de comunicación restan autonomía al trabajador para desenvolverse en una sociedad laboral, asimismo causa estrés psicológico, depresión, desconfianza en si mismo, situaciones que a medida que sean cada vez más continua puede acabar en una depresión profunda que dañe incluso su derecho a la vida además de la integridad personal.

3. Acorde a su consideración Para Usted ¿Considera que existe una garantía por parte del Estado para el trabajador cuando les causan contacto social y comunicación limitada? ¿Por qué?

El Estado claramente no demuestra herramientas para el control o regulación del uso de la comunicación y contacto social limitados en los centros laborales, ello es suficiente evidencia para afirmar que existe un alto riesgo de vulneración de derechos humanos y fundamentales, pues laboralmente los derechos relacionados con el clima laboral además de la dignidad y libertad de expresión o locomotora, se encuentra el derecho a un medio ambiente laboral adecuado así como de las condiciones de empleo adecuadas para la



que llegar propiamente a la vía constitucional especial, sino debe pasar por la ordinaria y no de connotación penal sino civil-laboral que es a donde pertenece.



Firma del Entrevistado

ENTREVISTA - sinchepl... X irracionalidad - Buscar... X Correo: Fiorella Pierina... X Acto de hostilidad imp... X Ley N° 27942. Ley de P... X (1) WhatsApp... X Pierina

Seguro | https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/164ab42b1b520a87

Google

Gmail - 1 de 434

REDACTAR

Recibidos (196)  
Destacados  
Enviados  
Borradores (12)  
Más

Pierina +  
Almendra CY  
Tú: perla  
LOS CEROS DE CH  
Cristhian: Estoy saliendo

ENTREVISTA Recibidos x

Dr. Napoleón Cabrejo O. <consultorlegalnc@hotmail.com>  
para mí

21:35 (hace 3 horas)

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ANEXO ENTREVISTA  
ENTREVISTA CV...

Haz clic aquí para [Responder](#) o para [Reenviar](#)

1,58 GB (10%) ocupados de 15 GB [Administrar](#)

[Condiciones](#) [Privacidad](#) [Política del programa](#)

Última actividad de la cuenta: hace 3 horas [Detalles](#)

Windows taskbar: 01:20 18/07/2018

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

### Objetivo General

Analizar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.

Nombre del Instrumento: Acoso Laboral “Mobbing”

Tipo de Documento: Libro

Fecha de expedición: Agosto 2017

Organización/entidad expedidora: CNDH México

### La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad.

|   |   | Marcar |    |
|---|---|--------|----|
|   |   | Sí     | No |
| <b>Ítems</b>  |   |        |    |
| <b>1. Se reconoce al mobbing como un problema específico y existe normativa de la materia que lo desarrolla</b> |   | x      |    |
| Fundamentos de Fondo  | Los estudios sobre el comportamiento permitieron identificar el abuso en una interacción social en la que estuviera presente la asimetría del poder o, al menos el acosador así lo considerara, el objetivo es muy preciso, causar un daño psicológico y físico a la víctima porque se trata de un proceso de destrucción, lo anterior dio lugar a las primeras concepciones partiendo de sus elementos característicos. Heinz Leymann es quien la construye de la siguiente manera: “aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” |        |    |
| Fundamentos Jurídicos   | La Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega otros elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y b. Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.  |        |    |
| <b>2. Se detallan los elementos del mobbing</b>   |   | x      |    |

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| Fundamentos de Fondo                  | <p>Los componentes a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por acoso laboral se establecen en la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México y son los siguientes: i. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir. Es necesario mencionar, que se ha llegado a denominar acoso moral al acoso laboral, cuando se trata de otra vertiente de afectación y daño en la esfera ético moral de cada persona, diferenciable del psicológico que viola el derecho a la salud. El acoso moral incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral. Además, también se presenta el acoso por razón de sexo en donde “el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima”, conforme a la jurisprudencia española, citada por María Teresa Velasco Portero, dir., Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras. Madrid, Tecnos, 2010.</p> <p>ii. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.</p> <p>iii. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso. Aunque, en relación a la sistematicidad es necesario analizar cada caso, en las regulaciones de Canadá, Colombia y Francia un solo acto puede constituir acoso laboral atendiendo a la gravedad del mismo y/o al daño causado. 8 iv. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.</p> |
| <b>3. Se establece que el mobbing</b> | <b>daña derechos fundamentales</b>   |
| Fundamentos de Fondo                  | <p>El derecho a la vida: Porque un acoso laboral que genera una crisis psicológica o un trastorno mental causa una afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud, y pueden poner en riesgo la vida. El derecho a la integridad física, psicológica y moral: Porque ese tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante. 16 El libre desarrollo de la personalidad: El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros, cuando una persona es acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales. El acceso a una vida libre de violencia: Porque la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder. La prohibición de la discriminación: Porque el acoso laboral constituye una forma de 17 discriminación al atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran: “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, como dispone la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral. El trato digno: Porque ese tipo de conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan. El derecho a la honra: Nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta. El derecho al trabajo: Porque ese tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y 18 estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo. El medio ambiente laboral sano: Porque la prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubre. Las condiciones justas de trabajo: El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo. La igualdad ante la ley: Cuando el acoso laboral está dirigido a una persona específica respecto a las demás, o bien, a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTTI u otros, son colocados en una desigualdad antijurídica y por tanto discriminados. 19 El nivel de vida adecuado: Con ese tipo de conductas se</p> |
|--|---|



|   |   |          |  |
|---|---|----------|--|
|   | pone en riesgo el trabajo y con ello la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso.   |          |  |
| <b>4. Se realizó el análisis de la normativa internacional de trabajo que desarrolla al mobbing</b> |   | <u>x</u> |  |
| Fundamentos Jurídicos   |   |          |  |
| Fundamentos de Fondo  | La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”, en su material Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios   |          |  |
| <b>5. Se entrega información sobre donde realizar acciones contra el mobbing</b>                    |   | <u>x</u> |  |
| Fundamentos de Fondo  | En México hay leyes específicas de protección a las y los trabajadores, establecen como causales de rescisión de la relación laboral la violencia y los malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador y sus familiares por el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, los prohíben y establecen una multa al patrón en caso de realizarse por medio de un acto de discriminación, conforme a los artículos 47, 51, 133 y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo. También respecto a las mujeres como víctimas de violencia laboral, moral y por razón de sexo, para que las políticas públicas garanticen el derecho a una vida libre de violencia y se sancione a quien la efectúe de acuerdo al numeral 14, fracción I de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. |          |  |
| <b>6. Se desarrolló las consecuencias a la existencia del mobbing</b>                               |   | <u>x</u> |  |
| Fundamentos Jurídicos y de fondo  | Sociales<br>Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual. OIT, 2013 y Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México.<br>Aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad, discapacidad laboral, entre otras.<br>Que afectan a los empleadores<br>Disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los   |          |  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones, conforme a Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual, OIT, 2013.</p> <p>Que afectan a la sociedad</p> <p>Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia laboral, 15 discriminación en el empleo, gastos en procesos administrativos y jurisdiccionales, según Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual. OIT, 2013.</p> |
|--|--|

## **FUNDAMENTOS**

La Comisión Nacional de Derechos Humanos de México al ver el crecimiento tan amplio del mobbing en el mundo, así como las reiteradas investigaciones y clasificaciones del organismo internacional de trabajo, la OIT (la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta), realiza un estudio respecto al vínculo del mobbing como problema social y su inherencia en los derechos fundamentales de la persona siendo el principal de ellos la dignidad, la integridad personal, la igualdad entre otros, siendo por tanto un problema con relevancia pues el trabajo es la principal fuente de supervivencia del ser humano y es en donde encuentra la dignificación de su vida. En esta se detallan los derechos principalmente atacados, así como que en México se cuenta ya la adhesión de un término propio para el mobbing en la ley laboral (de realizarse por medio de un acto de discriminación, conforme a los artículos 47, 51, 133 y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo), se denomina “acoso laboral”, asimismo nos dice que las personas comúnmente víctimas del mobbing por lo general son mujeres y personas homosexuales o con cualquier vulnerabilidad. Los derechos afectados son el Derecho a la Vida, el Derecho a la integridad Personal, el derecho al honor, el derecho a la igualdad – no discriminación, el derecho a la dignidad, el derecho al trabajo, el derecho al medio ambiente laboral sano, y el derecho a las condiciones de trabajo adecuadas.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Ysac Marcelino Arcos Flores,  
docente de la Facultad Derecho y Escuela Profesional de  
Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Norte (precisar filial o sede),  
revisor(a) de la tesis titulada

"La implicancia del Mobbing (acoso moral) en los derechos de dignidad, igualdad y bienestar, LIMA 2017"

del (de la) estudiante Sinche Espinoza Fibrella  
Pierina, constato que la investigación tiene un índice de  
similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 18 de Julio 2018

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 06946352

|         |                            |        |                    |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos  
fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Fiorella Pierina Sinche Espinoza

**ASESOR:**

Temático: Mg. Ysaac Marcelino Arcos Flores

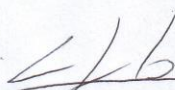
Metodólogo: Dr. Erick Daniel Vildoso Cabrera

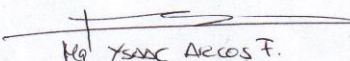
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derechos Fundamentales

**LIMA – PERÚ**

2018

  
ERICK DANIEL VILDOSO

  
Mg. YSAAC ARCOS F.  
EK