



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Mobbing: “Acoso laboral y su relación con la vulneración  
de los derechos fundamentales del trabajador”

---

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Abogadas

AUTORAS:

Barba Carrasco Claudia Pilar  
Dileo Villanueva Pierine Stephany

ASESOR TEMATICO:

Mansilla Berrios, Juan Esteban

ASESOR METODOLOGICO

Rojas Espinoza, Remigio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Constitucional y Laboral

---

LIMA - PERÚ

2012

## **DEDICATORIA**

**A Dios que nos ha dado la vida, fortaleza y paciencia para terminar este proyecto de investigación.**

**A nuestros padres, quienes a lo largo de nuestra vida han velado por nuestro bienestar y educación, siendo ellos nuestro mayor apoyo, por todo lo brindado en estos seis años de vida universitaria, por sus palabras de motivación y cariño incondicional, porque sin ellos no seríamos lo que ahora somos.**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por amarnos, protegernos tanto y regalarnos estos seis años que hoy reflejan el primer fruto de muchos que vendrán y que son producto de constancia y perseverancia.

A nuestros padres, hermanos, quienes han estado en todo este proceso, por sus palabras, cariño, apoyo y alegrías brindadas en esta etapa.

A nuestros abuelitos, compañeros y amigos, que en todo momento me han apoyado, y han depositado en mí su confianza.

A todos los profesores que han pasado por nuestras aulas, a ellos porque hoy pueden ver el reflejo de lo que han formado no solo en nosotras, sino en todos mis compañeros, y ahora podemos sentirnos orgullosos y satisfechos con la profesión que hemos escogido.

Sin dudar, a los trabajadores, quienes nos han apoyado y han hecho posible el desarrollo del presente proyecto de investigación.

En fin, a todas las personas que nos apoyaron directa o indirectamente a lo largo de nuestra vida, quienes han apoyado y motivado nuestra formación académica, quienes creyeron en nosotras en todo momento y no dudaron de nuestras habilidades.

Finalmente, gracias a esta Universidad, por abrir caminos a jóvenes como nosotros, que en el transcurrir de estos años nos han preparado, formándonos como personas de bien y haciendo de nosotras personas con un gran futuro competitivo.

## PRESENTACION

En los últimos años, el acoso laboral o Mobbing se ha convertido en una práctica habitual en el centro laboral.

Desde que se generan jerarquías de poder en las empresas aparece este fenómeno que se caracteriza por un acoso y derribo hacia una persona sufriendora de hostigaciones, violencia, rechazo por parte de otros miembros en su lugar de trabajo, los cuales no tienen por qué ser especialmente jefes o superiores.

Este acoso puede ser de diferente índole y repercute en distintos aspectos de la vida laboral de la persona:

- ▣ Por un lado pueden producirse trabas y dificultades a la hora de realizar sus tareas diarias como transmisión de información errónea adrede para que cometa errores, se le asignan tareas muy complejas para el nivel que tiene o todo lo contrario, tareas insignificantes. No posee el material necesario para realizar sus tareas. Se le dan órdenes contradictorias o la información que recibe es insuficiente, lo cual repercute en un mal desempeño de las tareas diarias.

- ▣ Por otro lado se organiza un acoso a nivel personal ridiculizando al acosado, haciéndole bromas, anulándole, ignorándole cuando se trabaja en grupo, se le aísla del resto del compañeros, los cuales sufren también el hostigamiento indirecto y aprenden a ignorarle o a no contar con él.

- ▣ Existen grandes diferencias en el trato respecto a otros compañeros, no se le deja hablar en reuniones, sus puntos de vista no son tenidos en cuenta, no se le habla y se mantiene aislado de la dinámica laboral. También suelen exagerarse pequeños errores que ha cometido para angustiarle. Aparecen amenazas ante esos errores como despidos, traslados, disminución de salario, etc.

Por ello en una sociedad como la nuestra en donde existe la necesidad económica o por satisfacción propia tanto de hombres y mujeres laboramos en

diversidad de actividades económicas muchas veces consintiendo el ejercicio del acoso laboral, siendo imprescindible que en el lugar donde pasamos casi la tercera parte de nuestras vidas, la actividad y las relaciones con los compañeros de trabajo sean lo más equilibradas y satisfactorias posible.

Siendo importante tener en cuenta que el acoso puede aparecer en cualquier nivel de la empresa y se genera principalmente desde una posición de poder pero influyendo en miembros que se encuentran en la misma situación que la persona acosada, es decir, sus propios compañeros.

Un cuento nos ilustrara muy gráficamente el problema: MOBBING:

- ❖ Tres invidentes que van caminando a través de la jungla, topan con un elefante – “los ciegos se han chocado con un elefante” – exclama alguien.
- ❖ “! Un elefante!” – gritan los ciegos emocionados – “Siempre habíamos querido saber cómo era de verdad un elefante”.
  - El primer ciego se abraza de la enorme pata del elefante y asegura con toda convicción de sus sentidos: - “ El elefante es como una columna, fuerte y rugosa”.
  - El segundo ciego agarrad la trompa: - “No, es como una serpiente flexible y blanda.”
  - El tercer ciego no dice nada; se ha metido debajo del elefante, que en ese momento se está orinando encima de él.

Pues bien, el elefante seria el MOBBING; el primer ciego el jurista; el segundo ciego el psicólogo y el tercer ciego la victima del Mobbing (el trabajador afectado).

Ante el vital problema que se presenta comúnmente en los centros de laborales en el Perú, en el que los trabajadores afectados callan y permanecen en silencio frente a esta situación; decidimos realizar la presente investigación, la cual lleva por título: “MOBBING: acoso laboral y su relación con la vulneración de sus derechos fundamentales de los trabajadores”.

Mediante nuestra investigación es primordial determinar la relación que existe entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del

trabajador, y a partir de allí se podrá determinar los factores que impiden que las víctimas decidan denunciar este acto lesivo, así como las consecuencias que genera tanto en el ámbito laboral como en su entorno familiar.

Sin embargo estas dificultades nos deben servir para estimular a todos a desarrollar instrumentos adecuados, para su estudio y posible solución.

Nuestra intención mediante la presente investigación es poner en manos de los operadores jurídicos, un trabajo que sirva de ayuda a la hora de interpretar y asumir las posibles soluciones a los de acoso laboral

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
PRESENTACION.....	4
INDICE GENERAL.....	7
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	11
CAPITULO I.....	12
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	12
1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2 Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema general:.....	17
1.2.2. Problemas específicos:.....	18
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 General.....	18
1.3.2 Específicos.....	18
1.4 Justificación.....	18
1.5 Delimitación del Problema.....	21
CAPITULO II.....	22
2. MARCO HISTORICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.2. Antecedentes de Internacionales.....	22
2.3. Antecedentes Nacionales.....	33
2.4. MARCO TEÓRICO.....	35
2.4.1 El acoso laboral o “Mobbing” podría ser utilizado:.....	35
2.4.2. Tipos de Acoso:.....	38
2.4.3 Estrategias y Modalidades del Mobbing:.....	39
2.4.5. Fases del Mobbing:.....	41
2.4.6. Perfil del acosador:.....	42
2.4.7. Consecuencias del Mobbing:.....	43
2.5.8 Efectos sobre la salud:.....	45
2.4.7 La Tutela Frente Al Acoso Moral.....	48
a) La Tutela Preventiva.....	48
b) La Tutela Institucional o del empleador.....	48
b.1.Prevencción primaria.....	49
c) La Tutela Reparadora.....	54
2.5.10 Mecanismos para prevenir el Mobbing:.....	54
2.5. MARCO NORMATIVO.....	56
2.6. MARCO CONCEPTUAL.....	77
2.6.1. El Mobbing o Acoso Laboral I.....	77
2.6.2. Los Derechos Fundamentales del trabajador:.....	79

CAPITULO III.....	88
3. MARCO METODOLOGICO.....	88
3.1. Hipótesis.....	88
3.2. Variables (operacionalización).....	88
3.2.1. Definición Conceptual. ....	88
3.2.2. Indicadores.....	89
3.3. Metodología (Paradigma, nivel de investigación) .....	90
3.3.1. Tipo de investigación Histórico Jurídico. ....	91
3.3.2. Tipo de investigación Jurídico – Descriptivo. ....	91
3.3.3. Tipo de investigación Jurídico – Exploratorio. ....	91
3.3.4. Tipo de investigación Jurídico: Comparado. ....	91
3.4. Diseño de estudio y Tipo de Estudio. ....	92
3.5. Población, muestra y muestreo .....	92
3.5.1. Población .....	92
3.5.2. Muestra. ....	92
3.5.3. Muestreo. ....	92
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	95
3.7. Métodos de análisis de datos .....	96
CAPITULO IV RESULTADOS .....	97
4. RESULTADOS .....	97
4.1. Análisis de fuente documental.....	97
4.2. Entrevista de profundidad.....	105
4.3. Encuestas.....	123
4.4. Marco normativo (opcional).....	136
4.5. Marco comparado (opcional).....	148
4.6. Marco jurisprudencial (opcional) .....	155
4.7. Prueba de las hipótesis (si corresponde) .....	161
4.8. Discusión.....	161
4.9. Conclusiones.....	162
4.10. Recomendaciones (Propuesta lege ferenda). ....	166
4.11. Referencias bibliográficas .....	168
4.12. Anexo .....	178



## RESUMEN

El MOBBING es el proceso de atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el centro de trabajo.

Es una problemática de alcance personal, laboral e institucional; puede contextualizarse dentro del ámbito laboral como un tipo de maltrato psicológico o acoso moral. Se considera además como una de las principales fuentes de estrés laboral y su presencia tiene una vinculación con la aparición de problemas afectivos y relacionales. La indefensión de las víctimas frente a este fenómeno hace necesarios planteamientos que conlleve a estrategias de prevención.

En estos últimos años ha habido un creciente interés científico y social en el estudio del mobbing o abuso psicológico en el lugar de trabajo, profundizándose en aspectos tales como su delimitación o su prevención. Este trabajo tiene como objetivo realizar una profunda revisión de las investigaciones existentes en este campo, mostrando las distintas aproximaciones, modelos teóricos predominantes, aspectos tales como las formas y componentes del mobbing, sus antecedentes o la forma en que este fenómeno ha sido históricamente medido, como también normas que la regulen y de las cuales no hay una debida aplicación, y como consecuencia de ello no hay la efectividad de sus derechos fundamentales que son vulnerados, como su dignidad, a la igualdad y no discriminación, el derecho a la integridad física y psicológica, a su honor entre otros.

El mundo contemporáneo gira alrededor de las relaciones interpersonales que se encuentran en el mundo laboral y, lógicamente, éste puede convertirse también en una fuente de posibles conflictos. Dentro de un centro laboral se encuentran las organizaciones laborales que implican la reunión de grupos de personas, con un fin en común, lo que las convierte en organizaciones sociales, consecuentemente se están produciendo una serie de cambios en las condiciones de empleo, con formas atípicas, lo que permite la aparición de riesgos laborales ocultos, que coexisten con los riesgos más tradicionales y conocidos.

Según el presente contexto, la existencia de actitudes hostiles de forma sistemática, duraderas en el tiempo, y con diferentes consecuencias variables (sufrimiento psíquico, accidentabilidad, absentismo laboral, etc.), es lo denominamos mobbing.

Mediante la presente tesis pretendemos discutir las causas, efectos y consecuencias legales del MOBBING, aportando conclusiones para la prevención e intervención.

## **ABSTRACT**

Mobbing is the process of tormenting, harassing, or psychologically terrorizing others in the workplace.

It is a question of personal scope, labor and institutional can be contextualized within the workplace as a form of psychological abuse or harassment. It is also considered as one of the main sources of work stress and its presence has a connection with the occurrence of affective and relational problems. The helplessness of the victims from this phenomenon calls for some that may lead to prevention strategies.

In recent years there has been a growing scientific and social interest in the study of mobbing or psychological abuse in the workplace, deepening in areas such as its definition or its prevention. This work aims to conduct a thorough review of existing research in this field, showing the different approaches, theoretical models prevalent, issues such as bullying forms and components, their background or the way in which this phenomenon has historically been measured, as well as rules that govern it and of which there is no proper application, and consequently there is the effectiveness of their fundamental rights are violated, such as dignity, equality and nondiscrimination, the right to physical integrity and psychological, in honor among others.

The modern world revolves around the relationships found in the workplace and, logically, it can also become a source of potential conflict. Within a workplace labor organizations are meeting involving groups of people with a common purpose, which makes them social, consequently are producing a series of changes in employment conditions, atypical forms , allowing the emergence of occupational hazards hidden risks that coexist with more traditional and familiar. According to the present context, the existence of hostile attitudes in a systematic, long-lasting way, and with different consequences variables (psychological distress, accidents, absenteeism, etc.), is called mobbing.

Through this thesis we intend to discuss the causes, effects and legal consequences of bullying, providing lessons for prevention and intervention.