

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Naturaleza jurídica del acoso moral laboral o “mobbing” y su
vínculo con la discriminación en el centro de trabajo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORES:

Mestanza Vidal, Karly Jael (orcid.org/0000-0002-9106-002X)

Rosales Cordova, Nayeli Yovanna (orcid.org/0000-0001-7428-2432)

ASESORES:

Mgtr. Alcantara Francia, Olga Alejandra (orcid.org/0000-0001-9159-1245)

Dr. García Lizárraga, Dwight Guillermo (orcid.org/0000-0003-1019-5326)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres y hermana por su apoyo incondicional y por enseñarme a nunca rendirme, y a mi abuela Lelis, quien siempre confió en mí.

Karly Jael Mestanza Vidal

A toda mi familia por apoyarme en todo momento, y a aquellos integrantes de mi familia que ya no se encuentran en este mundo.

Nayeli Yovanna Rosales Cordova

Agradecimiento

Principalmente a Dios, que guió nuestros pasos durante el transcurso de nuestra carrera profesional. Asimismo, un agradecimiento especial a nuestra asesora metodológica, Olga Alcántara Francia, y nuestro asesor temático, Dwight García Lizárraga, quienes con su experiencia académica y su exigencia nos orientaron durante el desarrollo de la presente tesis; así como al Dr. Norman Tantas Saavedra y Dr. Wilson Chiu Pardo por brindarnos su apoyo, pese a no contar con mucha disponibilidad. Finalmente, agradecer a nuestras familias por su apoyo incondicional y por confiar siempre en nosotras.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
CAPÍTULO I: Aspectos generales del acoso moral laboral o “mobbing”	3
1. Definición	3
1.1. Polonia	4
1.2. Francia	5
1.4. Reino Unido	7
1.5. Uruguay	8
1.6. Brasil	8
2. Naturaleza jurídica.....	9
2.1. Teoría del conflicto.....	9
2.2. Teoría del “ <i>burnout</i> ”.....	12
2.3. Teoría del estrés.....	12
3. Elementos configuradores.....	14
3.1. La conducta sistemática del acosador	14
3.2. Intencionalidad	20
4. Tipología.....	22
4.1. Vertical	22
4.2. Horizontal	23
4.3. Mixto.....	23
5. Consecuencias jurídicas.....	27
5.1. Sobre la víctima.....	27
5.2. Sobre la empresa	29
6. Marco Legal.....	30
6.1. Nacional	30
6.2. Internacional	31
6.2.1. El Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo y su ratificación en el Perú.....	31
6.2.2. Francia.....	33
6.2.3. Bélgica.....	34

CAPITULO II: Generalidades de la discriminación laboral	36
1. Concepto	36
2. Naturaleza jurídica.....	39
3. Características	42
3.1. Establece una distinción	42
3.2. Basado en criterios protegidos.....	45
3.2.1. Género.....	45
3.2.2. Edad.....	48
3.2.3. Religión	51
3.2.4. Raza	52
3.2.5. Discapacidad.....	53
3.2.6. Orientación sexual.....	54
3.2.7. Idioma.....	55
4. Teorías	58
4.1. Teoría del gusto	58
4.2. Teoría de la discriminación estadística.....	59
4.3. Teoría de la concentración: la segregación ocupacional	60
5. Clases	62
5.1. Directa.....	62
5.2. Indirecta.....	64
CAPITULO III: El acoso moral y su vínculo con la discriminación laboral ...	66
1. Corrientes sobre la relación entre el acoso moral y la discriminación en el trabajo.....	66
1.1. El acoso moral como forma de discriminación	66
2. Posturas que no reconocen el vínculo entre la discriminación y acoso moral en el trabajo	77
2.1. El acoso moral como figura independiente de la discriminación ...	77
III. METODOLOGÍA.....	90
3.1. Tipo y diseño de investigación	90
3.1.1. Tipo de investigación	90
3.1.1. Diseño de investigación	90
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	90
3.3. Escenario de estudio	91
3.4. Participantes.....	91
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	92

3.6. Procedimiento	92
3.7. Rigor científico	93
3.8. Método de análisis de información	93
3.9. Aspectos éticos.....	94
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	95
4.1. Resultados de las entrevistas a profundidad.....	95
4.2. Discusión.....	98
V. CONCLUSIONES.....	103
REFERENCIAS.....	105
ANEXOS.....	113

RESUMEN

El acoso moral laboral es un fenómeno recurrente en los centros de trabajo que, a diferencia de la discriminación, no es abordado de manera expresa en la normativa laboral peruana; causando con ello que no se pueda precisar si en realidad estamos frente a figuras análogas o distintas, pues, en ambos fenómenos se afecta directamente la dignidad de la persona. En este sentido, la presente tesis se orienta a establecer la relación entre el acoso moral y la discriminación laboral. Por ende, como objetivo general se planteó determinar la relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo; y como objetivos específicos: identificar la naturaleza jurídica del acoso moral laboral y delimitar las características del acoso moral y la discriminación en el lugar de trabajo en la legislación extranjera; asimismo, como primera hipótesis se planteó: el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo son formas de acoso estrechamente vinculadas, pero distintas en razón de sus modalidades; y como segunda hipótesis: el acoso moral y la discriminación no son formas de violencia laboral estrechamente relacionadas; es así que, la presente tesis se ha desarrollado bajo un enfoque cualitativo de tipo básico. Por último, se concluyó que, la relación entre el acoso moral y la discriminación es la afectación a la dignidad del trabajador; además, para identificar al acoso moral se debe tener en cuenta: (1) conducta sistemática ejecutadas para hostigar y (2) intención de atentar contra la dignidad de la víctima.

Palabras clave: mobbing, acoso moral laboral, discriminación.

ABSTRACT

Moral harassment at work is a recurring phenomenon in workplaces that, unlike discrimination, is not expressly addressed in Peruvian labor regulations; thereby causing it not to be possible to determine whether we are actually dealing with analogous or different figures, since in both phenomena the dignity of the person is directly affected. In this sense, this thesis aims to establish the relationship between moral harassment and workplace discrimination. Therefore, the general objective was to determine the relationship between moral harassment at work and discrimination in the workplace; and as specific objectives: to identify the legal nature of workplace moral harassment and to delimit the characteristics of moral harassment and discrimination in the workplace in foreign legislation; Likewise, as a first hypothesis, it was proposed: moral harassment at work and discrimination in the workplace are closely linked forms of harassment, but different due to their modalities; and as a second hypothesis: moral harassment and discrimination are not closely related forms of workplace violence; Thus, this thesis has been developed under a basic qualitative approach. Finally, it was concluded that the relationship between moral harassment and discrimination is the impact on the worker's dignity; Furthermore, to identify moral harassment, one must take into account: (1) systematic conduct carried out to harass and (2) intention to attack the dignity of the victim.

Keywords: mobbing, moral harassment in the workplace, discrimination.

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno del acoso moral laboral, denominado “mobbing”, es una de las formas de violencia psicológica que se suscita en los centros de empleo, pues como bien indica Pando et al. (2016), en la encuesta realizada a empleados de países latinoamericanos, con una muestra de 328 trabajadores peruanos, se obtuvo como resultado que el Perú cuenta con un 79.8% de asalariados que fueron víctimas de acoso moral o psicológico en su centro de empleo, advirtiéndose una mayor prevalencia de este fenómeno en comparación de los otros países partícipes.

Ahora bien, una de las figuras de violencia en el lugar de trabajo que se encuentra regulada en nuestra normativa laboral, es la discriminación, siendo un problema que también surge de las relaciones laborales, tal como sucede con el acoso moral, afectándose en ambas figuras la dignidad de los trabajadores, de modo que, en ocasiones podría ser complejo saber con certeza si uno se encuentra sumido en el otro. Por lo tanto, en concordancia con Peña (2018), para no confundir dichas figuras, es necesario que se identifique con exactitud al acoso moral, de lo contrario, puede tener una repercusión negativa al omitir los efectos que produce, generando una incertidumbre en las víctimas.

Siguiendo con lo afirmado en el párrafo precedente, la encuesta realizada por Public Services International, que tuvo como muestra a 145 trabajadores peruanos; resultó que el acoso moral cuenta con una incidencia del 84% (García y Reif, 2020). Es así que, se demuestra la gravedad del problema y la necesidad de estudiar dicho fenómeno.

Por ello, consideramos como pregunta de investigación a la siguiente: ¿Qué relación existe entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo?, planteando como objetivo general: determinar la relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo; y como objetivos específicos: identificar la naturaleza jurídica del acoso moral laboral y delimitar las características del acoso moral y la discriminación en el lugar

de trabajo en la legislación extranjera. De igual manera, se formuló como primera hipótesis: el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo son formas de violencia laboral estrechamente vinculadas, pero distintas en razón de sus modalidades; y como segunda hipótesis: el acoso moral y la discriminación no son formas de violencia laboral estrechamente relacionadas. Además, la presente tesis se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo básico. Por último, se concluyó que, la relación que comparte el acoso moral y la discriminación es la afectación a la dignidad del trabajador; además, para identificar una situación de acoso moral se debe tener en cuenta: (1) conductas ejecutadas para hostigar; (2) conducta sistemática y (3) intención de atentar contra la dignidad de la víctima; de igual manera, en la mayoría de países europeos el acoso moral es identificado como aquella conducta hostil y reiterada que tiene por objetivo atentar contra la integridad y dignidad del trabajador; y definen a la discriminación como un trato desigual basado en características personales del mismo.

II. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: Aspectos generales del acoso moral laboral o “mobbing”

1. Definición

Previamente a desarrollar una noción acerca del acoso moral en el ámbito laboral, es pertinente entender el contexto de la incidencia del mismo en nuestro país.

En este sentido, dicho fenómeno ha sido objeto de estudio por Mogollón et al. (2020), quienes mediante una encuesta efectuada al personal administrativo de un instituto pre universitario en la ciudad de Piura, con una muestra de 38 empleados; se obtuvo como resultado que el 50% de los encuestados (19 trabajadores) presentan un nivel medio de acoso psicológico, el 44,7% (17 empleados) presentan un nivel bajo y el 5,3% (2 trabajadores) presentan un nivel alto de acoso psicológico; de igual manera, los investigadores lograron demostrar que un 63,2% de asalariados presentan un nivel grave de depresión, resaltando que ello constituye una evidencia suficiente sobre la afectación tanto en su rendimiento laboral como en sus relaciones interpersonales.

Por otro lado, la doctrina es unánime al considerar que el acoso moral laboral consiste en aquellas acciones negativas, tales como el maltrato verbal y no verbal, gestos hostiles, el acto de calumniar al trabajador, implicando un acoso inhumano, una acción poco ética y un proceso de intimidación (Carriel, 2017; López y Seco, 2016). Siendo que, representan una forma de represión, aislamiento, tortura mental, minusvaloración del trabajo y manipulación o destrucción de la reputación de la víctima; que ejerce una persona o grupo de personas contra un trabajador en específico (Vidal, 2020; Gulin, 2019).

Sobre el particular, la mayoría de autores señalan que se trata de un comportamiento sistemático, es decir, ocurre de manera continuada o frecuente, cuyo propósito es atentar contra la dignidad de la víctima, logrando que disminuya su capacidad en el ejercicio de sus funciones, deteriorando el

ambiente laboral, de tal manera que, sea la propia víctima quien decida retirarse de su lugar de empleo (Ávila, 2020; Porras, 2017).

De conformidad con lo mencionado en líneas anteriores, Ellwood et al. (2016) sostiene que, el mobbing hace referencia a un fenómeno comunicativo que abarca el ostracismo social, ataques personales y mensajes hirientes que están dirigidos a uno o más trabajadores, a los cuales no les resulta fácil defenderse, lo que conlleva a su victimización; además, este patrón de conducta destructiva despliega sus efectos negativos tanto a nivel individual como en la organización (empresa).

Para Arenas et al. (2015), el acoso moral o psicológico consiste en un factor de estrés en el ambiente laboral, siendo que, existen diversos elementos mitigadores de la tensión experimentada por dicho fenómeno, tales como desenvolverse en un entorno organizacional saludable o el respaldo social.

Ahora bien, a continuación, abarcaremos las definiciones legales y judiciales del acoso moral laboral o “mobbing” en el derecho extranjero:

1.1. Polonia

En un contexto jurídico, el párrafo 2 del artículo 94.3 del Código de Trabajo de Polonia establece una definición legal de mobbing o acoso moral (Nerka, 2018), el cual describe a esta figura como una serie de prácticas que van dirigidas contra un trabajador y pueden consistir en amenazas perseverantes con el objetivo de menoscabar su valor profesional, ridiculizándolo o eliminándolo del equipo de trabajo (Budnik, 2017), siendo que el contenido de esta definición indica que las características legales del mobbing especificadas en ella deben cumplirse conjuntamente (Vveinhardt y Wlodzimierz, 2020).

La duración del acoso o la intimidación en torno al artículo antes mencionado debe evaluarse caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada situación, por lo tanto, no establece un período mínimo rígido para considerar que se ha producido mobbing (Dobrowolska y

Izydorczyk, 2023). Además, la persistencia de las conductas que constituyen mobbing debe ir de la mano con un aumento significativo en la hostilidad del agresor, que busca disminuir la autoestima de la víctima y excluirla del grupo de trabajo (Bronowicka et al., 2020), esta persistencia se refiere a comportamientos constantes desde la perspectiva de la víctima (Goralewska, 2019); sin embargo, el acoso al que se refiere el artículo 94.3, párrafo 2 del Código del Trabajo polaco, se entiende, en su sentido natural, como un acto de molestar a alguien, sin darle un respiro, atormentar o burlarse de manera constante (Kowal y Sawicka, 2020).

La Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de noviembre de 2008 estableció la necesidad de crear un estándar objetivo de lo que constituye una víctima razonable en el contexto del mobbing, eliminando casos basados en una sensibilidad excesiva de los empleados (Baran et al., 2017), dado que, evaluar los sentimientos subjetivos de una persona que siente que está siendo maltratada por su superior no puede ser la base para determinar la responsabilidad por acoso moral (Ostaszewski, 2020). Según la Sentencia del Tribunal Supremo del 19 de marzo de 2012, la evaluación de si ha ocurrido acoso laboral y si las actividades estaban destinadas a subestimar la idoneidad profesional, humillar o excluir a un empleado debe basarse en criterios objetivos (Kohnke y Winiarski, 2019). Es importante destacar que no se considera mobbing en casos en los que el empleador toma medidas con el único propósito de garantizar una organización adecuada del trabajo, sin la intención de humillar al empleado (Kovacic et al., 2017).

1.2. Francia

En Francia, la definición de acoso moral en el ámbito laboral es proporcionada por el Código Penal. El legislador francés describe a este fenómeno como la repetición de acciones cuyo propósito o resultado es degradar las condiciones de trabajo, lo que puede atacar contra los derechos y la dignidad de los empleados, perturbar su salud mental y psicológica, así como comprometer su futuro profesional (Loriol, Dassisti y Grattagliano, 2020).

Es relevante destacar un caso ampliamente conocido que tuvo lugar en Francia, específicamente en la compañía "France Télécom", donde se registraron un total de 35 suicidios entre los años 2008 y 2009 (Lerouge, 2020). Este trágico episodio, supuestamente provocado por un ambiente de acoso laboral, desencadenó una investigación por parte de la Fiscalía de París, y la investigación judicial concluyó el 6 de julio de 2012, fecha en la cual, tras los numerosos suicidios de los empleados, la mencionada empresa fue finalmente acusada de acoso moral (Waters, 2017). Recientemente, la sentencia emitida el 19 de diciembre de 2019 del caso "France Télécom" introdujo el concepto de "acoso psicológico institucional", el cual se interpreta como una "política general de la empresa que genera desestabilización y estrés en la comunidad" (Charbonneau, Lerouge y Kasagi, 2023). En última instancia, este trágico suceso pone de manifiesto la creciente presencia de estas conductas perniciosas en las empresas, lo que resalta aún más la necesidad de desarrollar regulaciones específicas para prevenir y sancionar tales comportamientos, especialmente dado que este riesgo psicosocial es tan grave que una situación repetida y prolongada de esta naturaleza puede llevar al suicidio de los empleados que son víctimas de tales conductas perjudiciales (Greiner y Arensman, 2022).

1.3. España

Para Arrieta (2019), el acoso moral en el trabajo consiste en una nueva modalidad de explotación laboral, por ende, su definición está incluida en esta última figura, toda vez que en la explotación laboral existe otro supuesto, aparte del interés productivo o lucrativo, en el que se vulneran los derechos laborales de manera sistemática con el objetivo de mortificar al trabajador y ocasionando -laboralmente hablando- su eliminación, lo cual también se aplica en los casos de acoso moral.

Por otro lado, de acuerdo con Sierra (2021), los Tribunales de Justicia han tenido un papel esencial en la delimitación e identificación de las conductas del mobbing, pues, en la Sentencia N° 1809/2015 de fecha 6 de octubre de 2015, emitida por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, se advierte

que, el acoso moral es una conducta o una serie de comportamientos conscientes de una o varias personas que, debido a su desproporción, afectan a otra respecto a su esfera personal.

De igual manera, a nivel jurisprudencial, el Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz en Tenerife, España, ha determinado que el acoso moral, desde una perspectiva legal, constituye una violación a la dignidad humana y un tratamiento degradante (Sentencia N° 655/2009).

1.4. Reino Unido

Por su parte, Fiorentino (2018) precisa que, en ocasiones el concepto de acoso en el lugar de empleo emerge a través de las decisiones judiciales, por ejemplo, en el Reino Unido, en el año 2006 se llevó a cabo el caso "*Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust*", el cual trataba acerca de William Majrowski, quien fue un empleado en el hospital Guy's and St Thomas', en donde fue víctima de una campaña de acoso ejecutada por cuatro de sus compañeros, estos actos de acoso consistieron en: burlas cuando pasaba junto a ellos, mover sus papeles, ocultar sus correos, comentarios ofensivos u obscenos y acrecentar su carga de trabajo de manera irrazonable a fin de que fracasase; por lo que, el Tribunal determinó que el acoso es una conducta no deseada que: (1) debe ocurrir al menos dos veces, (2) su intención es causar malestar a la víctima y (3) es objetivamente opresivo.

Según O'Neill y Borland (2018), en determinadas circunstancias, el fenómeno del mobbing consiste en una herramienta de control gerencial, que se encuentra intrínsecamente vinculado a un estilo de liderazgo autocrático, en donde la conexión radica en la imposición de castigos no contingentes, siendo una característica distintiva de un liderazgo que aplica sanciones arbitrariamente; además, si bien algunos casos de acoso moral pueden ser planificados y racionales, sirviendo a los intereses de la gestión, otros ejemplos pueden surgir de manera espontánea como respuestas a un entorno laboral estresante, y, en consecuencia, tienden a resultar contraproducentes.

1.5. Uruguay

De acuerdo con Trujillo y De Franco (2017), la jurisprudencia uruguaya brinda una definición de acoso moral, como es el caso de la Sentencia N° 1 de fecha 6 de febrero de 2008 del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 3er. Turno, que describe esta conducta como cualquier acción repetida a lo largo de un período considerable, llevado a cabo por una o varias personas y generalmente dirigida hacia otra persona, este comportamiento resulta en un trato objetivamente degradante, causando daño a la integridad moral del afectado y deteriorando el entorno laboral.

Por otro lado, la sentencia N° 171 del 9 de junio de 2010 emitida por el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Segundo Turno, expresa que el mobbing o acoso laboral se entiende como cualquier expresión de comportamiento abusivo como palabras, gestos, y escritos que tengan el potencial de menoscabar la personalidad, dignidad o integridad física de una persona o que puedan poner en riesgo su empleo (Rosenbaum, 2021). A la vez, la sentencia N° 314 del 6 de agosto de 2010, la cual fue emitida por el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Tercer Turno señala que el acoso moral conocido mayormente mediante el término inglés “mobbing” (asediar, acorralar), consiste en la conducta del hostigador que busca producir terror en el empleado afectado hacia su centro laboral, como el efecto que origina en la víctima (Mangarelli, 2022).

1.6. Brasil

De acuerdo con Rangel y Rocha (2020), en el caso del país de Brasil, existe una legislación en donde se establece la definición del acoso moral, siendo esta la Ley estadual de Rio de Janeiro N.º 3921 del 2002, en donde su artículo 2º prescribe que, según esta Ley, se considera acoso moral en el ámbito laboral cuando un agente, delegado, jefe, supervisor o cualquier representante, abusa repetitiva y prolongadamente de su autoridad, exponiendo al funcionario, servidor o empleado a situaciones humillantes o vergonzosas durante la jornada laboral; este comportamiento tiene como

objetivo afectar la autoestima y la autodeterminación del subordinado, perjudicando el ambiente laboral, los servicios públicos y al propio individuo, así como obstaculizando su desarrollo profesional o estabilidad funcional.

Adicionalmente, la jurisprudencia laboral brasileña (Recurso de Revisión N° 11606420145170004 y N° 2822320135120002) también establece los criterios para determinar cuándo se configura una situación de acoso moral en el empleo (Ciampa, 2019).

Es así que, diversos tribunales consideran que uno de los elementos fundamentales para identificar el acoso moral o mobbing es la persecución continua dirigida hacia una persona en específico (Rosso et al., 2019), lo cual marca la diferencia con aquellas situaciones puntuales en donde puede ocurrir el daño moral sin la intención reiterada de difamar la imagen o reputación del individuo, lo que sí se presenta en los casos de acoso moral (Gunther, 2017).

2. Naturaleza jurídica

Para identificar la presencia del acoso moral o psicológico en una determinada situación en el entorno laboral, resulta necesario cuestionarnos en qué consiste el mismo, o en todo caso, a qué se podría llamar “mobbing”.

Al respecto, Rosander y Blomberg (2019) mencionan que, una manera de abordar las diversas formas de describir al acoso moral en el trabajo, es, por un lado, enfocarse en aquellos actos negativos que pueden manifestarse de forma aislada o sistemática, y por otro, preguntarse qué implica ser objeto (víctima) de acoso laboral.

A continuación, se desarrollará el análisis de la naturaleza del acoso moral en el trabajo, en base a sus teorías:

2.1. Teoría del conflicto

En tal sentido, una línea de la literatura argumenta que el mobbing o acoso moral laboral puede ser considerado como un tipo de conflicto, debido a que este representaría el inicio del mismo (Antequera, 2015; Minibas, 2018);

mientras que otra, sostiene que presenta características específicas que contribuyen a su diferenciación (Sonmez y Yildirim, 2018), las cuales no pueden reducirse únicamente a un simple conflicto interpersonal o discusión, no considerándose dentro de la definición de mobbing; máxime si dicho conflicto se debe a otros factores, como sería el caso de la abundante carga de trabajo o estrés y no sea constante, por ello, no pueden ser etiquetados como acoso o mobbing continuo; siendo esta última línea la que predomina (Ram, 2015).

En atención a lo mencionado en el párrafo precedente y según lo indicado por Baillien et al. (2017), dichas características están relacionadas con la frecuencia y naturaleza de los actos de acoso, el desequilibrio de poder, la exhibición a comportamientos sociales perjudiciales y la persistencia e intención de los mismos.

Ahora bien, Rissi et al. (2016) puntualizan que, una característica distintiva o atributo fundamental del mobbing es la frecuencia y repetición, puesto que, implica una sucesión continua del actuar abusivo, es decir, deben manifestarse en múltiples ocasiones a lo largo del día durante un periodo de tiempo específico; por tal motivo, este requisito de frecuencia se ha convertido en un elemento clave para definir el acoso moral en el ámbito laboral que no necesariamente se aplica a un conflicto interpersonal, el cual puede comprender un solo episodio de conflicto; de tal manera que, si la conducta no tiene un patrón continuo, esta no calificará como mobbing.

Continuando con esta última afirmación, para los autores Rossi y Rocha (2020), las características definitorias del acoso moral laboral destacan notoriamente como una forma única y particularmente perjudicial de agresión en el entorno laboral, por ende, dicho fenómeno no se trata de episodios aislados de conflicto, sino más bien de una forma persistente de abuso, en la que el empleado afectado queda sometido al perpetrador; consecuentemente, si estamos frente a conductas o comportamientos que

evoquen un elemento de continuidad, estaremos ante la existencia de un acoso moral laboral.

De igual manera, Xavier y Marconatto (2015) precisan que, la incidencia de desacuerdos, conflictos o tensiones entre colegas no necesariamente indica la presencia de acoso, por lo que, no se debe atribuir automáticamente la existencia del mobbing a todas las situaciones tensas entre empleados; adicional a ello, un aspecto esencial para hacer frente al acoso moral laboral es que la víctima sea capaz de identificar el hostigamiento, debido a que quizás inicialmente no se percate que está siendo acosada, pudiendo incluso considerarlo como una percepción subjetiva, pues, solo cuando es consciente de la realidad, puede tomar medidas para poner fin al acoso; siendo así, es fundamental definir correctamente a dicho fenómeno para no restarle importancia, evitando etiquetar cualquier conflicto suscitado en el lugar de trabajo como mobbing, dado que, ello podría ocasionar una minusvaloración de lo que sufre una verdadera víctima de acoso moral.

Por su parte, Escartín (2015) afirma que, desde la teoría del conflicto, el mobbing se interpreta como un conflicto no resuelto que ha evolucionado hasta alcanzar niveles significativos de progresión e intensidad, así como un marcado desequilibrio de poder, siendo que, la frecuente falta de evidencia física de estas conductas, en contraste con otras formas de violencia laboral, subraya que el acoso psicológico implica estrategias elaboradas y planificadas en lugar de reacciones impulsivas, como suele ocurrir en los casos de agresiones físicas; a pesar de estas diferencias, el mobbing es fundamentalmente un fenómeno interpersonal que se origina y se desarrolla entre miembros de la misma organización, en contraposición a actos perpetrados por agentes externos, este enfoque resulta fundamental para distinguir al acoso moral de otras formas de agresión y violencia interpersonal en el ambiente laboral.

Por consiguiente, lo que distingue al acoso moral de otras formas de maltrato y agresión en el lugar de empleo es la naturaleza sistemática y el sentimiento

de estar victimizado o atrapado por el acoso (Nielsen y Einarsen, 2018). Además de ello, otra diferencia radica en que, generalmente, el agresor tiene más poder (bien sea en términos de jerarquía o influencia social) en comparación de la víctima, lo que dificulta los esfuerzos de la misma por defenderse (Johnson et al., 2015). De igual manera, el acoso moral será sancionable jurídicamente si vulnera o atenta contra la dignidad e integridad del trabajador acosado, lo cual involucra la violación de derechos que son protegidos a nivel constitucional por la Carta Magna (Molina, 2018); siendo dicho derecho el principal, mas no el único, que sufre como consecuencia de los actos de acoso (Samboan, 2018).

2.2. Teoría del “*burnout*”

Respecto a esta teoría, Pei y Cochran (2019) manifiestan que, otro aspecto importante es la exigencia de distinguir el acoso moral del síndrome conocido como “*burnout*” o “estar quemado”, si bien el burnout puede surgir como consecuencia del mobbing, no es una expresión propia de este fenómeno, pues, el burnout, debido a su naturaleza general, puede afectar a los miembros de la organización por diversas razones, como desmotivación, presión temporal, ambigüedad en los roles, y desequilibrio entre las demandas y los recursos, entre otros; además, es importante considerar ciertos parámetros para definir al mobbing, siendo el tipo, la frecuencia y la duración de los actos de acoso hacia las víctimas, la manera en que estas reaccionan, las dinámicas de poder entre el acosador y la víctima, y el objetivo del agresor.

2.3. Teoría del estrés

Al respecto, Imran et al. (2015) mencionan que, las personas que sufren acoso moral no se convierten en víctimas del mismo de un momento a otro, más bien, gradualmente se ven atrapadas en un entorno de inferioridad de la que a menudo no son conscientes o de la que les resulta difícil escapar; a medida que este proceso avanza, se observa cómo los recursos de los empleados para hacer frente a situaciones como el desprecio, los rumores, el aislamiento, y otros, tienden a disminuir; por ende, desde la teoría o

perspectiva del estrés, el mobbing se percibe como un factor de estrés social en el lugar de trabajo con consecuencias significativas para todas las partes involucradas, en especial para las víctimas, pero también para los demás empleados, así como para la organización en la que el mobbing tiene lugar.

Ahora bien, Kurtulmus (2020), también con el propósito de diferenciar al acoso moral o psicológico de otros tipos de acoso en el lugar de trabajo, como el sexual, manifiesta que, en el mobbing las acciones negativas de los perpetradores hacia las víctimas no son ni violentas (físicamente hablando) ni de naturaleza sexual, a razón de que el acoso moral no tiene una connotación o carácter sexual, sino que es más un ataque silencioso que mayormente es motivado por la envidia, incluso sin algún contacto físico, ni mucho menos tiene el objetivo de lesionar la libertad sexual de la víctima, lo que si sucede en el acoso sexual.

En relación a lo mencionado anteriormente, Falcon (2015) refiere que, básicamente, el acoso sexual es caracterizado por la presencia de una atracción sexual no deseada, es decir, no correspondida, que, en contraste con el acoso moral, persigue objetivos diferentes y nada tiene que ver el uno con el otro.

Por lo tanto, el mobbing se refleja como una conducta agresiva en el ambiente de trabajo, en la cual un individuo o un conjunto de personas, de manera sistemática y durante lapsos prolongados, ejercen abuso psicológico sobre otra persona con miras a menoscabar su dignidad, integridad, honor y reputación (Vuletic y Vinkovic, 2015).

En suma, podemos decir que el acoso moral laboral se distingue de otras figuras similares, sin duda alguna, en función a: (1) la intención de causar perjuicio, (2) focalizar la conducta en un empleado de manera repetida o sistemática; en consecuencia, cuando estas características no están presentes, podemos hablar de factores de riesgo en el entorno laboral, mas no de acoso laboral.

3. Elementos configuradores

3.1. La conducta sistemática del acosador

Según Okan (2020), los comportamientos más comunes de mobbing o acoso moral en el trabajo vienen a ser los siguientes: los rumores sobre la vida personal del empleado, aislamiento de la víctima en el entorno de trabajo, aquellas acciones que afecten su calidad de vida, como las amenazas de violencia, que más allá de generarle un notorio trauma psicológico y estrés severo, le causan frustración miedo y ansiedad, lo que resulta perjudicial en la productividad del cargo que ostenta.

De manera semejante, Caraballo (2019) resalta que, el bloqueo de la comunicación es una de las conductas que se manifiesta frecuentemente en una situación de acoso moral en el trabajo, en donde se incluye la omisión de información que es de gran relevancia para el desempeño de las funciones del trabajador.

En este orden de ideas, Renedo (2019) menciona que, las conductas que representan un acoso moral o psicológico en el entorno laboral, son:

- a) Denigración.
- b) Intimidación.
- c) Gritos.
- d) Comentarios injuriosos contra la víctima.
- e) Críticas injustificadas a las decisiones del empleado.
- f) Excluir sin razón de la actividad laboral.
- g) No tomar en cuenta las opiniones del trabajador.
- h) Acentuar la relevancia de sus errores.
- i) Ocultar o negarle medios para que el trabajador realice sus labores, manteniéndolo en un contexto de incertidumbre.

- j) Asignar tareas con información errónea.
- k) Actitudes orientadas a desprestigiar la imagen del trabajador frente a los demás.
- l) Reparto de tareas desproporcionado, ocasionando un perjuicio respecto a las condiciones físicas del empleado; o incluso encargarle tareas sin sentido que no corresponden al cargo que viene desempeñando.

A su vez, Madrigal y Calderón (2015) señalan que, existe una amplia variedad de formas para llevar a cabo el acoso moral en el ámbito laboral, las cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. Ataque al individuo: se emplea términos ofensivos y se critica la vida personal de la víctima, también puede involucrar lenguaje no verbal con el fin de menospreciar, tales como gestos o posturas que la ridiculicen y se fomenta la inseguridad del individuo respecto a su capacidad emocional y física para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.
2. Ataque a las condiciones propias del trabajo: no se le proporciona toda la información necesaria y requerida para ejecutar una tarea, se critica o desvaloriza los resultados de su esfuerzo, ignorando los logros obtenidos; en algunas ocasiones, se vigila excesivamente las labores de manera malintencionada y se ignora la iniciativa del empleado; en el ámbito productivo, o bien no se le asigna trabajo o el trabajo es peligroso, no se le cita a reuniones importantes ni se le permite participar en la toma de decisiones, se reconoce el desempeño de otros trabajadores, que a menudo es de baja calidad, mientras se pasa por alto la excelencia

del desempeño laboral de la víctima, y se le niega oportunidades de ascenso.

3. Ataque a la probabilidad de establecer un diálogo en el entorno laboral: el acosador, de manera intencionada, ignora la presencia del trabajador, por ejemplo, comunicándose con el resto de personas presentes sin interactuar con la víctima, asimismo, omite sus correos o llamadas, y de ser el caso, rechaza solicitudes de entrevista.

En concordancia, la Organización Internacional del Trabajo (2022) resalta que, el acoso psicológico incluye las siguientes conductas:

- a. Insultar.
- b. Emplear comentarios hirientes y despectivos.
- c. Establecer plazos imposibles de cumplir.
- d. Alterar de manera deliberada el horario laboral.
- e. Obstaculizar la colaboración y participación en actividades del trabajo.

De manera similar, Jarabo et al. (2015) refieren que, las conductas o comportamientos que pueden constituir acoso moral o mobbing en el ambiente laboral, son:

1. Desvalorizar al empleado al encargarle tareas por debajo de sus competencias habituales.
2. Ejercer contra el trabajador una presión injusta o arbitraria a fin de que realice sus labores.
3. Atribuir sus logros a otras personas.

4. Evaluar su desempeño laboral inequitativamente.
5. Interferir constantemente, impidiendo que se exprese.
6. Reprender por cualquier acción que realice.
7. Hacer acusaciones sin fundamento por errores o incumplimientos.
8. Desairar al trabajador públicamente ante terceros o colegas.
9. Tergiversar maliciosamente lo que dice o hace en el trabajo.
10. Reírse públicamente del empleado por su estilo de vida.

Para Barbaranelli et al. (2019), el acoso moral laboral suele abarcar situaciones en las que, por un lado, se afecta la carga de trabajo, mediante la eliminación de responsabilidades; y por otro, los procesos de trabajo, que a menudo implica un ataque al estatus profesional; asimismo, engloba conductas negativas, como el aislamiento o exclusión.

Por otro lado, cabe señalar que, según Ángel (2018), el comportamiento del acosador también puede originarse por celos, egoísmo, sentimientos de envidia, temor y narcisismo, que ocasionan notables problemas de convivencia y generan un daño psíquico en la víctima acosada, afectando de esa manera la integración en la empresa y conduciendo a situaciones de que el trabajador perjudicado se ausente del centro laboral por baja médica, que involucra un trastorno en el desarrollo común del trabajo.

En el contexto descrito, Beltrán (2021) precisa que, es fundamental tener en cuenta que uno de los aspectos fundamentales a fin de determinar la existencia y configuración del mobbing o acoso moral, es que este sea de carácter sistemático, es decir, debe involucrar comportamientos de

hostigamiento que se ejecuten de manera repetitiva, por lo menos una vez a la semana y a lo largo de un cierto período de tiempo, que debe ser al menos durante seis meses.

Por su parte, Robalino et al. (2022) indica que, en el acoso moral se requiere la presencia de diversas conductas que degradan y que, debido a su sistematicidad e intensidad, crean un entorno de trabajo vejatorio; esta exigencia de la sistematicidad es un requisito clave en el acoso, a razón de que permite distinguirlo de situaciones comunes en el trabajo, tales como diferencias entre compañeros, tensiones laborales, desafíos, discusiones y otros incidentes aislados que no pueden considerarse acoso moral propiamente dicho.

Como se ha podido advertir anteriormente y a consideración de Álvarez (2019), el acoso moral no alude a actos aislados, sino a una serie de prácticas hostiles que se repiten, de tal manera que, pueden ser considerados como un proceso destinado a humillar a la víctima; en ciertas circunstancias, si estos actos se evalúan de forma separada, no tendrán ningún efecto jurídico, por ejemplo, el simple hecho de que los compañeros de trabajo siempre salgan a tomar café sin invitar a uno de ellos puede parecer irrelevante desde una perspectiva legal, no obstante, si tal situación es parte de un proceso sistemático de aislamiento de una persona, adquiere relevancia debido a su vínculo con otros comportamientos.

De conformidad con Grotto, Pohl y Aguiar (2021), la razón detrás de destacar el carácter sistemático o reiterativo en el acoso moral es para poder distinguirlo de los episodios de agresión esporádica, que pueden ser sencillamente reacciones impulsivas sin premeditación.

Adicionalmente, según Ayala (2019), en numerosos Tribunales de España, el elemento de la reiteración o sistematización de la conducta se requiere unánimemente por los mismos, es por ello que, éstos contemplan la exigencia de que las ofensas o ataques sean reiterativos en el tiempo, siendo así que este elemento tiene una gran importancia, en función a que es el principal

identificador de la conducta del mobbing; por lo tanto, respecto a la conducta sistemática del acoso moral laboral, se manifiesta lo siguiente:

- a) Debe existir una continuidad de comportamientos en cadencia, debido a que, a fin de que exista el acoso moral en el lugar de trabajo, es necesario que las conductas se ocasionen de manera prolongada de por lo menos medio año y que se susciten al menos una vez a la semana.
- b) No es suficiente que la violencia laboral se produzca en un único episodio aislado, es por ello que, la conducta reiterativa que exigen los Tribunales españoles respecto del acoso moral es acertada, pues, se caracteriza por una serie de comportamientos agresivos que, si se observan de forma aislada, podrían parecer poco significativos, sin embargo, su persistencia a lo largo del tiempo resulta perjudicial.
- c) El acoso moral se materializa cuando la conducta opresiva persiste lo suficiente como para evidenciar el perjuicio en el empleado, esta duración es crucial para distinguir el acoso moral de meros conflictos laborales y cumplir con su definición, dado que, su esencia radica en atacar a la víctima sin descanso.

Por añadidura, Ludera (2019) señala que, en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Polonia se alude a que los elementos que caracterizan al acoso moral no pueden ser considerados en términos abstractos, sino que deben ser evaluados en función de las circunstancias de cada caso concreto, esto se aplica, en particular, a la condición de "duración" de la intimidación o el acoso.

En definitiva, la mayoría de autores coinciden con lo mencionado en los párrafos precedentes, indicando que una o dos semanas de conductas negativas no suelen considerarse como acoso moral laboral (Hodgins et al., 2020). Por lo regular, se necesitan semanas e incluso meses para que estas acciones sean percibidas como mobbing, en efecto, el acoso moral en el lugar de empleo es una secuencia que se repite regularmente durante un período prolongado de tiempo bajo el evidente desequilibrio percibido entre perpetradores y víctimas (Kurtulmus, 2020; Dujo y González, 2021).

3.2. Intencionalidad

Al respecto, es pertinente indicar que el acoso psicológico en función a la intención o motivación del acosador puede tener un propósito variado, como puede ser, disminuir cada vez más los recursos humanos para que de esa manera se disminuya los costes de personal, o también, eliminar a los mejores trabajadores de su entorno que actúan como líderes (Barrado y Prieto, 2016).

Por añadidura, Ellis, García y Phillips (2021) precisan que, la intencionalidad del acosador se basa en las siguientes modalidades:

- a) Acoso laboral estratégico: el acosador tiene como objetivo que el empleado afectado renuncie voluntariamente a su puesto de trabajo.
- b) Acoso laboral de dirección: la finalidad de esta modalidad puede ser diversa, por una parte, puede limitar cada vez más los recursos humanos para que de esa forma se reduzca los costes de personal; y, por otro lado, expulsar a los mejores trabajadores que se desempeñan como líderes y restan credibilidad al superior jerárquico.
- c) Acoso laboral perverso: en esta tercera modalidad, el acosador tiene una imagen encantadora, lo que hace

que, con facilidad, la víctima se gane su confianza, para que luego este último le brinde datos importantes sobre su vida personal que el acosador empleará en su contra para causarle algún perjuicio; asimismo, el comportamiento o conducta del agresor se basa en apartar a la víctima de las demás personas de la organización, de tal manera que cuando busque ayuda, recurrirá a él.

- d) Acoso laboral disciplinario: esta modalidad es usada por los acosadores con el propósito de que los miembros de la empresa le tengan miedo; además, el acosador sanciona a aquellos trabajadores que no cumplen sus órdenes.

En base a lo indicado en el párrafo anterior, Liu, Geng y Pinbo (2021), señalan que, el acoso perverso o malicioso es el que comúnmente se suscita en el entorno laboral, por el cual, el agresor generalmente se presenta como un manipulador y solo muestra su verdadera cara frente a la víctima, sin la presencia de testigos y se caracteriza principalmente como comportamiento absorbente que se asemeja a los chantajistas emocionales, quienes agotan la energía de sus víctimas de manera constante y nunca parecen saciarse; aún más, cuando han agotado a una víctima, inmediatamente buscan a otra, en otros términos, nadie está a salvo de su influencia, su poder de seducción es tan fuerte que en ocasiones logra que los amigos de la víctima la traicionen; este individuo, conocido como el psicópata integrado, tiende a causar caos en cualquier empresa en la que trabaje.

En relación al acoso estratégico, los autores Gidro y Gidro (2022) manifiestan que, el mobbing puede también originarse como resultado de una decisión de la misma empresa, es muy común que algunas empresas recurran a este fenómeno como estrategia para deshacerse de empleados que pueden resultar particularmente molestos, a quienes no se les puede reprochar nada

o trabajadores con una larga antigüedad en la empresa, cuyas remuneraciones son relativamente altas; para lo cual, tienen como objetivo socavar su bienestar psicológico a fin de forzar su renuncia, evitando así el coste económico para la organización, dado que, las indemnizaciones suelen ser de grandes montos; sin embargo, es importante que los empresarios comprendan que las consecuencias económicas del acoso moral no deben subestimarse en términos del impacto en la empresa, pues la degradación del ambiente en el trabajo conduce a una reducción significativa en la productividad de los empleados, debido a que el acoso se convierte en el foco de atención; por lo tanto, lo que inicialmente podría parecer una ventaja económica para la empresa, se vuelve en su contra en función a las pérdidas económicas a raíz de la disminución en la calidad y desempeño del trabajo.

4. Tipología

Desde una perspectiva jerárquica, el acoso moral laboral puede ser identificado como acoso vertical, horizontal y mixto, lo que constituye la tipología de dicha figura, la cual se desarrollará a continuación:

4.1. Vertical

En el acoso moral laboral vertical, la conducta es llevada a cabo específicamente por los superiores hacia sus subordinados o inferiores (Cruz y Méndez, 2022), en otras palabras, se suscita cuando es cometido por el jefe, director u otra persona que posea una jerarquía o cargo más alto frente a la víctima en el entorno laboral, aprovechándose del poder que se le otorga, lo cual también es conocido como “*bossing*”, término que es utilizado en la doctrina internacional (Guamán et al., 2022).

Según Argudo et al. (2021), este tipo de acoso viene siendo considerado como el más complejo de afrontar, a razón de que se enfoca en la relación estropeada entre el jefe y el empleado, y ante tal circunstancia, teniendo en cuenta que el origen del acoso es el jefe inmediato, disminuyen las opciones de solucionar los inconvenientes que dicho fenómeno conlleva para el subordinado; el superior jerárquico, por un lado, mediante el abuso de poder,

tiene como finalidad la destrucción total de la víctima; y por otro lado, de ser el caso, su objetivo es anular al trabajador a fin de que este renuncie de manera voluntaria, evitando explicaciones de un despido injustificado y el pago de indemnizaciones.

4.2. Horizontal

Desde una acepción anglosajona, el mobbing puede presentarse o surgir de manera horizontal, esto quiere decir que se da entre colegas de una misma empresa o institución, por tanto, en este tipo de acoso, el sujeto activo viene a ser un trabajador que va a dirigir el acoso moral a otro compañero que tiene el mismo nivel de jerarquía, lo cual generalmente deviene de celos o envidia de las cualidades que la víctima posee (Olivera, 2020; Torres, 2022). En tal sentido, lo que motivará o provocará al acosador será minimizar el rendimiento laboral de la víctima para finalmente excluirla y ocasionarle un desequilibrio psicológico, como depresión, originado por las fricciones dentro de la convivencia en la jornada laboral (Gómez, 2017; Burneo y Burneo, 2020; Matchu, 2022).

4.3. Mixto

En el acoso moral mixto o también llamado “*mobbing combinado*”, se unen las otras tipologías antes señaladas, el cual es practicado o iniciado por el superior jerárquico de la empresa y también por algunos compañeros del entorno laboral (Blanco et al., 2017). Por tanto, cuando el superior o jefe observa las diversas actitudes hostiles hacia la víctima, en vez de interceder a su favor, no adopta alguna medida para resolver lo sucedido, por el contrario, incrementa los hechos violentos en complicidad con el acosador (Góngora, 2021).

Como es apreciable, indistintamente del tipo de acoso que padece el trabajador, este tiende a desarrollarse en períodos que van desde el surgimiento del acoso moral hasta el momento en que la víctima busca desprenderse del mismo, esto es, abandonando su lugar de trabajo.

De todo lo expuesto ut supra, es oportuno tener en cuenta a Castro, Sánchez y Espinoza (2020), quienes indican que, el mobbing a menudo se origina debido a la envidia que sienten hacia el trabajador acosado, es decir, ven con recelo el reconocimiento de su desempeño laboral, lo cual puede inducir a las personas a volverse destructivas, adoptando comportamientos extremadamente agresivos u hostiles hacia la víctima, que además la ven como una amenaza al momento de conseguir un ascenso dentro de la organización; de modo general, las personas que forman parte del grupo de riesgo a sufrir acoso psicológico son aquellas que han desarrollado un nivel moral y ético considerable, así como un alto nivel de intervención laboral.

Respecto al perfil de los acosadores, Rellis, Abreu y Sánchez (2020) sostienen que, estos suelen ser personas que carecen de un sentido de culpabilidad, poseen ambiciones excesivas, exhiben comportamientos agresivos, recurren a la mentira y la manipulación, y en muchos casos, tienen un nivel profesional mediocre o pueden experimentar un complejo de inferioridad; al igual que otros tipos de maltratadores, encuentran satisfacción humillando a personas a las que consideran, de alguna manera, superiores en aspectos personales o profesionales, y usualmente, son personas sin opiniones propias que, aunque puedan valorar las habilidades del trabajador, están dispuestas a acosarlo hasta lograr su expulsión; de igual modo, es común ver que adoptan un enfoque de "doble cara" aparentando ser amables y serviciales con aquellos que no están seleccionados como objetivos de acoso, sin embargo, se muestran manipuladores, fríos, despiadados y crueles hacia las víctimas.

De acuerdo con Ochoa y Layedra (2019), cualquier persona está en riesgo de ser víctima de acoso moral en su lugar de empleo, si se dan las condiciones adecuadas, es decir, si el acosador percibe a la persona acosada como una amenaza.

Por otro lado, Romero (2021) indica que, en un caso de acoso moral o mobbing, existen dos implicados, siendo estos el victimario y la víctima,

empero, se presenta un tercer implicado: el testigo, este se distingue como un actor silencioso, el cual presencia los actos de acoso moral, conviviendo con los mismos a diario y a pesar de no ser la víctima principal, puede verse afectado de forma psicológica por lo que percibe en su centro laboral; además, no se le puede culpar por su accionar silencioso, dado que, se encuentra entre lo que observa y su impotencia respecto a tal situación, lo cual lo lleva a defenderse y convertirse en un sujeto pasivo.

Al respecto, Blanco, González y Velasco (2018) refieren que, no se debe pasar por alto la existencia de testigos, quienes también desempeñan un papel importante, dado que, están presentes en la mayoría de situaciones, o al menos, tienen conocimiento de las interacciones sociales que ocurren en la empresa; y dependiendo de sus reacciones ante los episodios de acoso, se han establecido las siguientes categorías o clasificaciones:

- a) Reforzadores: son aquellos que respaldan al acosador de manera más o menos evidente, especialmente cuando el acosador ostenta una posición de autoridad, que puede manifestarse mediante un apoyo explícito, llegando a hostigar al compañero de trabajo, bien sea por convicción personal o por evitar llevar la contraria al superior; o a través de un consentimiento implícito, es decir, ignorando la situación (“mirar para otro lado”) y no interviniendo en defensa del compañero, por temor a represalias; generalmente, los compañeros evitan posicionarse a favor de la víctima debido al miedo a perder sus empleos, por lo que, optan por mantenerse al margen.
- b) Defensores: son los pocos colegas que se enfrentan al agresor y salen en defensa de la víctima.

- c) Pasivos: este es el tipo más común de testigos, caracterizado por ejercer un rol de observador sin intervenir en la situación (por temor o por falta de confianza en su capacidad para hacerlo), aunque este papel pueda parecer inofensivo debido a su falta de acción o intervención directa, su silencio en realidad constituye un respaldo implícito a las agresiones, lo que tiene dos efectos significativos: por un lado, al no defender a la víctima, el agresor puede percibir que cuenta con el respaldo de aquellos que permanecen en silencio, lo que perpetúa las agresiones; y en segundo lugar, agrava los sentimientos negativos experimentados por la víctima, como el aislamiento, la culpa y la confusión, al encontrar más colegas que permiten las agresiones y no intervienen (Artigas et al., 2018).

Según Cardoso, Fornés y Gili (2016), el testimonio o relato de los testigos pueden proporcionar cierta objetividad al momento de categorizar y cuantificar los comportamientos hostiles en el entorno laboral, debido a que, a ellos se les considera únicamente como espectadores de dichos comportamientos, que si bien es cierto, podría ser difícil garantizar la neutralidad de los mismos respecto a su condición de "no víctimas", su presencia no puede pasar desapercibida; en este sentido, los testigos son quienes sufren más problemas tanto mentales como físicos a comparación de aquellos que no lo son, así como baja de productividad laboral, niveles altos de estrés, lo cual repercute de manera negativa en el desempeño de sus labores y por tanto en la atención a los usuarios.

Además, Vaxevani et al. (2021) indica que, tal como es posible crear un perfil de las personas involucradas en un caso de mobbing (acosador, víctima y testigo), de la misma manera es factible desarrollar un perfil de la empresa que propicia la aparición de casos de acoso psicológico en ella, la cual puede

verse caracterizada por su carácter cerrado, donde prevalecen elementos como el poder y el control sobre la cooperación, productividad, o eficacia; a estos factores se pueden agregar otros que también contribuyen al surgimiento del acoso moral en el trabajo dentro de una empresa, como: un estilo de dirección arbitrario o una gestión inadecuada de los conflictos, promover la competitividad interpersonal como un valor cultural, fomentar un clima de inseguridad personal y la falta de ética.

5. Consecuencias jurídicas

5.1. Sobre la víctima

Como punto de partida, es propicio tener en cuenta a Ochoa et al. (2021), quienes señalan que, el acoso moral es una tendencia reciente o nueva en el lugar de trabajo que actúa como una enfermedad silenciosa, incidiendo desfavorablemente en el bienestar psicológico del asalariado, toda vez que podría llegar a perder su puesto de trabajo por causa del mismo, que para la mayoría le es difícil integrarse o conseguir nuevamente un lugar de empleo.

Del mismo modo, Pardo et al. (2023), manifiesta que, el mobbing o acoso psicológico en el trabajo afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores que son víctimas de este tipo de violencia laboral, toda vez que ataca directamente contra los principios esenciales de los derechos humanos.

En atención a lo indicado, más allá del hecho de que el mobbing deje una huella psicológica en la víctima, tiene un impacto desde el punto de vista jurídico, el cual consiste en la afectación de los derechos fundamentales (Ugarte, 2020).

Ahora bien, Charria (2015) señala que, las consecuencias del acoso moral laboral, principalmente se ven reflejadas en la vulneración de los siguientes derechos fundamentales del trabajador:

- a. Derecho al trato digno: las conductas del acosador desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y, por lo tanto, lo atacan o maltratan.

- b. Derecho al trabajo: el acosador al causar un entorno laboral de estrés, la víctima opta por renunciar al trabajo.

En concordancia con lo indicado, Tsuboyama (2021) afirma que, en una situación de mobbing se afecta a:

- a) La dignidad de la persona: el acoso moral puede asumir diversas manifestaciones y, dependiendo de cómo se exprese en la práctica, puede afectar a un derecho constitucional en concreto; y pese a su carácter pluriofensivo, dicho acoso siempre conllevará a una violación de la dignidad del empleado, pues bien, nuestra Carta Magna otorga prioridad a la dignidad de la persona humana, tal como se establece en su primer artículo, el cual prescribe que *"la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado"*; en tal sentido, la dignidad en sí misma no se considera un derecho fundamental, sino que más bien consiste en un valor que es parte del núcleo esencial del mismo, en consecuencia, en cada caso es necesario analizar qué derecho fundamental se ha visto vulnerado por un acto de acoso moral, dado que la violación de dicho derecho implicará inevitablemente una afectación de la dignidad del trabajador-víctima; además, es importante destacar que el acoso moral en el entorno laboral es sancionable debido a que menoscaba la dignidad del empleado como persona humana.
- b) La integridad psíquica o física del trabajador: el acoso moral también quebrantará el derecho fundamental a la integridad, tanto física como psíquica del trabajador,

con arreglo al inciso 1) del artículo 2° de nuestra Constitución; dicha integridad de la persona implica considerarla como un ser completo de forma inseparable, y, por consiguiente, tiene el derecho de mantener su integridad sin daño que pueda provenir directa o indirectamente de otra persona.

- c) Otros derechos fundamentales: como el acoso moral puede exteriorizarse de diversas formas y ser llevado a cabo bien sea por el empleador como por otros trabajadores, es pertinente examinar en cada caso qué bien jurídico constitucional se ha visto lesionado; en general, suelen verse perjudicados los siguientes derechos constitucionales: al libre desarrollo y bienestar, a la intimidad personal y al trabajo como medio de realización personal.

A modo de conclusión respecto a este extremo, consideramos que el acoso laboral es discrepante con el respeto a la dignidad humana; sin embargo, no hay que perder de vista que la dignidad no es el único derecho que se vulnera; sino que también puede quebrantar otros derechos fundamentales de la víctima (a la igualdad ante la ley, derechos económicos y sociales del trabajador).

5.2. Sobre la empresa

Ante todo, cabe señalar que según Pérez et al. (2020), lo primero que se verá dañado en un supuesto de mobbing, claramente serán las relaciones interpersonales, empero, además de estas, existen otros aspectos de la empresa que se ven afectados, siendo uno de ellos el rendimiento, toda vez que contar con trabajadores que son víctimas de dicho fenómeno afecta directamente al desarrollo cotidiano de las labores, lo cual conllevará a que la calidad y cantidad de trabajo que desarrolla la víctima disminuya.

Ahora bien, respecto a las implicancias jurídicas del mobbing en la empresa, Baltera (2015) menciona que, es la afectación a la propia fiabilidad y reputación de la organización ante la opinión pública, asimismo, las bajas laborales aumentarán y existirá una gran pérdida de clientes.

En este sentido, Birsan y Spataru (2018) precisan que, es innegable que en las empresas en donde aparece el acoso moral, se experimenta: la necesidad de formar a nuevos empleados para reemplazar a aquellos que se han ido, teniendo en cuenta el coste de tiempo necesario para que el nuevo trabajador se adapte al puesto; la pérdida de los empleados más talentosos, tanto de aquellos que fueron víctimas del acoso como de aquellos que comparten características similares con la víctima y temen ser los próximos en ser objeto de acoso; la disminución de la eficiencia debido a la prevalencia de la mediocridad humana; y un trato deficiente tanto a los clientes como a los proveedores, lo que puede llevar a la reducción de los mismos; siendo que, todas estas consecuencias se reflejarán en la calidad del producto o servicio ofrecido por la empresa, así como en sus resultados financieros, lo que tendrá un impacto negativo en su imagen, debido a que, cuando un caso de mobbing se hace público, la empresa proyecta una imagen poco favorable a sus clientes, proveedores y la sociedad en general; si una situación de mobbing llega a amenazar la viabilidad del sistema productivo de la empresa, es fundamental deshacerse de la fuente de la agresión, de lo contrario, se corre el riesgo de perder competitividad.

6. Marco Legal

6.1. Nacional

En principio, cabe señalar que en nuestro país no existe una regulación específica de mobbing (acoso moral o psicológico) en el trabajo, por ende, no contamos con una definición concreta del mismo, no permitiendo el poder identificar a qué situación le podemos llamar acoso moral en el trabajo (Peyrone, 2018).

Al respecto, Chimpén, Mercado y Beltrán (2021) detallan que, pese a no existir un marco jurídico en nuestro país que regule al acoso moral laboral, en diversas disposiciones legales se hace referencia al mismo, como lo es el artículo 23° y 24° de la Constitución Política del Perú, los cuales prescriben, en el caso del primero, que *“ninguna relación de trabajo puede degradar la dignidad del empleado”*, y en el segundo, que *“el trabajador tiene derecho al bienestar espiritual”*; además, el inciso g) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral alude a los actos contra la moral como un supuesto de actos de hostilidad por parte del empleador; de igual forma, el inciso f) del artículo 25° de la Ley antes mencionada, alude a la sanción como falta grave cuando el trabajador ejecute actos de injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de otro, bien sea dentro del lugar de empleo o fuera de él (en caso de que el hecho derive directamente de la relación laboral), empero, dicho inciso regula también los actos de violencia y grave indisciplina, siendo que este último pueden consistir en actos de desobediencia mas no en acoso moral precisamente.

Siendo esto así, consideramos oportuno que el Estado peruano, en aras de lograr que los trabajadores gocen de un ambiente laboral saludable, establezca una norma sobre acoso moral o psicológico en el trabajo, considerando su alcance, así como sus modalidades; toda vez que el centro de empleo es el lugar en donde los empleados pasan gran parte del día, prestando sus servicios.

6.2. Internacional

6.2.1. El Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo y su ratificación en el Perú

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo, considera a dichas figuras como un concepto único, el cual engloba una serie de conductas y prácticas injustificables, que bien pueden manifestarse en una sola ocasión o de forma repetida, que tengan

como propósito causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, del mismo modo, dicho instrumento internacional reconoce de manera concreta el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso (OIT, 2021).

Adicional a lo anterior, Ribeiro (2021) enfatiza que, la norma internacional de trabajo antes indicada, identifica cuatro categorías de daño, empero, si nos enfocamos en el segundo, se hace referencia al daño o perjuicio psicológico, el cual vendría a estar relacionado con el acoso moral o mobbing, que representa una perturbación en la psique de la persona.

Al respecto, Coloma y Vilela (2022) mencionan que, el Perú ratificó el Convenio N° 190 de la OIT en el año 2022, lo cual plantea la necesidad urgente de que el Estado se comprometa en la promoción de una política nacional mediante la colaboración con todas las partes involucradas en el ámbito laboral, actualizando la legislación con el propósito de eliminar las conductas perjudiciales (violencia y acoso) y dignificar el trabajo.

De todo lo expuesto anteriormente, Diazgranados (2015) sostiene que, el interés jurídico de salvaguardar a los trabajadores contra el acoso moral laboral se basa en el amparo del derecho fundamental a la dignidad humana, por ello, los actos de acoso deben ser una preocupación para todo el sistema legal, a razón de que, pueden llegar a menoscabar esta premisa constitucional; a tal efecto, resulta crucial definir con precisión el alcance de estos actos con el fin de identificar claramente cuáles son las conductas que constituyen mobbing y así distinguirlas de las que no lo hacen, lo cual facilitará fijar criterios para la prevención, corrección y sanción que corresponda; dicho principio constitucional involucra aspectos subjetivos relacionados al pleno desenvolvimiento de la persona, sin coerciones impropias a su voluntad ni restricciones.

En atención a lo mencionado, Sticco y Villanueva (2022) precisan que, la legislación laboral peruana debería adoptar una definición que abarque todos los tipos de acoso y violencia que se suscitan en el trabajo, por ende, esta

nueva delimitación debería incluir tanto los episodios reiterados como los aislados; y respecto a su ámbito de aplicación y alcance, es esencial ampliarlos para asegurar la protección de todas las personas que participan en el mundo laboral.

Por otro lado, los países que han aprobado legislaciones ad hoc del acoso moral laboral que introducen disposiciones normativas para hacer frente al mismo, son Francia y Bélgica, de los cuales se detallará su contenido a continuación:

6.2.2. Francia

Según Parés (2015) el sistema legal del acoso moral laboral en Francia desde la Ley 2002-73 de 17 de enero de 2002, se caracteriza por la existencia de una obligación general de precaución, esto es, para combatir contra el acoso moral laboral, dicho suceso legislativo es que el superior o jefe de la empresa tendrá que contribuir con las medidas esenciales para garantizar la seguridad y para salvaguardar la salud mental y física de los trabajadores.

Por otro lado, Hernández (2015) refiere que, desde el año 2008 este país estableció la noción del acoso discriminatorio, del cual esta forma no advierte actos repetidos para ser catalogado como acoso moral; de igual forma, el artículo L. 1154.1 del Código del Trabajo de Francia hace mención al desplazamiento de la carga de la prueba, es decir, cuando surge una controversia sobre acoso moral, pero también concerniente a la discriminación, el trabajador debe demostrar los hechos que deduzcan la existencia de acoso; es así que, el jefe de la empresa debe evidenciar que tales acciones no configuran el acoso moral y que tales conductas están justificadas por factores objetivos y libres de cualquier tipo de acoso.

Ahora bien, en la Ley núm. 2014-873 del 4 de agosto de 2014 – Ley para la igualdad entre mujeres y hombres, protege a los trabajadores (también implicados los trabajadores en prácticas o en formación) frente al acoso moral. Dicha normativa comprende previsiones para evitar y castigar este tipo de fenómeno en un ámbito administrativo mediante el Código de Trabajo

(arts. L1152-1 a L1152-6), en el cual sanciona el acoso moral vertical de superiores (descendiente) e inferiores jerárquicos (ascendente) y el acoso moral horizontal efectuado por compañeros; asimismo, en materia penal, fue incorporado al libro II, título VII, intitulado “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, en donde se tipifica como un delito contra atentados a la persona humana, sancionado con multas y penas privativas de libertad (sección 3 bis arts. 222-33-2 a 222-33-2-2).

De lo anterior mencionado, el acoso moral es un delito previsto en el Código Penal de Francia, en el cual los acosadores pueden pasar hasta dos años de cárcel y ser sentenciados con sanciones económicas de 30.000 €; asimismo, Idalberto (2015) señala que, el país galo brinda a la víctima de «*harcèlement moral*» la facultad de comenzar un procedimiento de mediación, conforme al cual se designa un mediador entre una lista de personalidades electas por el Estado, con la intervención de los agentes sociales, en ejercicio de su experiencia en la prevención de acoso, y por otro lado, no debe pertenecer a la plantilla de la empresa, para que procure conciliar las partes en conflicto o si se puede, logre dar por finalizado el acoso laboral.

6.2.3. Bélgica

El país belga proporciona una regulación concreta del acoso moral mediante la Ley de Bienestar del 4 de agosto de 1996, concerniente al bienestar de los empleados en el desempeño de su trabajo, y que regula la seguridad y salud en el centro laboral; asimismo, la norma ha sido desarrollada por el Real Decreto de 17 de mayo de 2007; además, como complemento está la Ley referente a la Protección frente a la violencia, acoso moral y sexual en el trabajo del 11 de junio de 2002 y también, la Ley respecto a la carga psicosocial a causa del trabajo, acoso moral y sexual del 10 de enero de 2007. Dicha normativa busca asegurar que el superior o jefe de la empresa impida cualquier acto de violencia, acoso moral o sexual en el centro de trabajo y establecer qué medidas se deben de asumir para prevenirlo, en aplicación de un estudio de prevención de tales riesgos (Arciniega, 2016).

De lo anterior mencionado, Piñuel (2015) señala que, entre aquellas medidas de prevención se encuentran las de tipo material y organizativo, los cuales son procedimientos usados para asesorar a las víctimas de acoso a la facilitación de apoyo psicológico; además, como medida adicional se dispone la garantía de que las víctimas del acoso moral que establezcan la oportuna denuncia, no podrán ser despedidas de su centro de labores por tal motivo.

Por otro lado, es necesario precisar que Bélgica no tiene una regulación específica del acoso moral en el Código de trabajo; sin embargo, mediante la Ley Relativa a la Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo de Bélgica, se crean las figuras de Consejero en Prevención y de Persona de Confianza; el primero, se trata de una persona especialista en aspectos psicosociales del trabajo, la cual debe ser designada obligatoriamente en todos los centros laborales; siendo así que, entre sus funciones se encuentran: i) apoyar en el análisis y evaluación de los riesgos de trabajo; ii) estudiar casos de acoso laboral, sexual o violencia; iii) formular medidas correctivas para que dichas conductas lleguen a su fin; iv) requerir la participación de la inspección del trabajo siempre y cuando no se corrijan las deficiencias; respecto al segundo, es una persona que se elige para intervenir en la función del Consejero de Prevención, mediante el conocimiento y seguimiento de escenarios que puedan devenir en acoso laboral, sexual u otra forma de violencia o riesgo psicosocial. Por lo tanto, las dos figuras están preparadas para impulsar y dirigir arreglos conciliatorios entre las partes, y, en caso resulte inoperante esta etapa interna administrativa, están autorizadas para introducir el caso a la Inspección del Trabajo o a los Tribunales; asimismo, a nivel penal, Bélgica reconoce el fenómeno del acoso moral laboral como un delito (Arbonés, 2015).

CAPITULO II: Generalidades de la discriminación laboral

1. Concepto

Gran parte de la doctrina coincide en conceptualizar a la discriminación en el trabajo como un trato desigual y perjudicial hacia individuos en el ámbito laboral (Nuvaez, 2018; Otero, 2022), fundamentado en diversas características personales, como género, raza, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otras (Tushevskaja, 2015); lo que conlleva a otorgarles una condición de inferioridad y exclusión en el entorno de trabajo (Blaker et al., 2023).

Esta práctica discriminatoria se contrapone a los principios de igualdad y no discriminación que sustentan las leyes laborales y los derechos humanos (Caramalau, Popescu y Stoiciu, 2016); y puede manifestarse de diversas maneras, desde la negación de oportunidades de empleo y promoción hasta la asignación de salarios y beneficios desiguales, así como la creación de un ambiente laboral hostil para las personas afectadas (Ibarra, 2021).

Dicho fenómeno se establece en prejuicios arraigados en la sociedad, que a menudo se reflejan en estereotipos y actitudes negativas hacia determinados grupos (Salomé, 2017). Además, en esta figura influye la estructura social y los patrones culturales, lo que hace que la discriminación laboral sea un problema que radica profundamente en muchas culturas y sociedades (Miclea, 2018). Fuera de los Estados democráticos, algunos gobiernos pueden incluso respaldar prácticas discriminatorias (Vieriu, 2018), basándose en motivos como la moral, la religión o la ideología, lo que complica aún más la lucha contra esta problemática (Draghicescu, Stanescu y Suduc, 2020).

En este orden de ideas, la discriminación laboral no solo afecta el bienestar emocional de las personas que la experimentan, sino que también tiene consecuencias económicas y sociales negativas (Clausen, Rugulies y Li, 2022); que puede llevar a la exclusión socio-cultural de los individuos discriminados, limitando sus oportunidades de crecimiento tanto personal

como profesional, y contribuyendo a la perpetuación de desigualdades en la sociedad (Hampson, Watt y Hicks, 2020).

Por su parte, Whitaker (2019) refiere que, la discriminación puede obstaculizar el avance en la carrera profesional, limitar las oportunidades de liderazgo dentro de una organización y afectar tanto la satisfacción como el disfrute en el ambiente de trabajo; además, tiene el potencial de minar la estabilidad de la experiencia laboral, con consecuencias que van más allá de simplemente afectar el nivel de comodidad personal durante una jornada laboral de ocho horas.

Ahora bien, la discriminación ejerce un impacto significativo en el proceso de búsqueda de empleo (Nachmias, Ridgway y Caven, 2019), prolongándola y llevando a que las personas acepten puestos de trabajo que están muy por debajo de su nivel de competencia, ello con la finalidad de no enfrentar el desempleo (Rafferty, 2019). En el entorno laboral, esta discriminación también se traduce en una limitación de las oportunidades de progreso profesional, restringiendo el acceso a programas de formación y posibilidades de ascenso (Birkelund et al., 2020).

La discriminación asignativa puede derivar de estereotipos fundamentados en prejuicios (Kim, 2017), ya sean conscientes o inconscientes, relacionados con las capacidades, rasgos de personalidad o niveles de motivación de distintos grupos socialmente definidos, preferencias internas del grupo o antagonismos externos, así como por el género, la clase social, la discapacidad o la orientación sexual (Doering, Doering y Tilcsik, 2023). Múltiples actores dentro de las organizaciones, como los gerentes de recursos humanos, supervisores o directivos de alto rango, pueden estar involucrados en la perpetración de esta discriminación (Laci, Maxhelaku y Rusi, 2017). Además, más allá de la raza y el origen étnico, estos sesgos de desempeño-recompensa pueden manifestarse y superponerse en diversas dimensiones sociales (Chimezie, 2016), lo que significa que, en un sistema de recompensa basado en el mérito, el rendimiento de una persona

discriminada, aunque equivalente al de un miembro del grupo, conduce a una recompensa inferior (Rosigno, 2019).

Por otro lado, Kessler (2017) precisa que, cada presunta situación de discriminación laboral puede ser definida como una elección entre una causa "interna" ilegítima de desigualdad entre los trabajadores y una causa "externa" legal de esa disparidad, esta división se articula en términos de explicaciones de la desigualdad laboral desde la perspectiva de la "demanda" y la "oferta"; en líneas generales, las explicaciones de la desigualdad laboral desde el lado de la demanda, se centran en la discriminación que tiene lugar dentro de los entornos laborales, incluyendo la discriminación intencional, los prejuicios inconscientes, así como las políticas y prácticas neutrales que sistemáticamente perjudican a los trabajadores protegidos por las leyes contra la discriminación laboral; por otro lado, las teorías del lado de la oferta, atribuyen la desigualdad a factores como las preferencias personales, las cualificaciones y el rendimiento de los trabajadores respecto a sus funciones; entre los factores del lado de la oferta se incluyen la carencia de habilidades laborales necesarias, disparidades en educación, formación o motivación, así como influencias culturales, socialización y decisiones tomadas por los empleados en función de responsabilidades familiares y otras circunstancias personales.

Por tanto, a nuestro criterio, consideramos que la discriminación en el trabajo es un problema complejo que requiere esfuerzos continuos en la sensibilización, la educación y la implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad y la diversidad en el entorno de trabajo, con la finalidad de que el trabajador se desenvuelva en un ambiente laboral saludable. La eliminación y prevención de la discriminación son fundamentales para promover sociedades mucho más justas e inclusivas en las que todos los seres humanos tengan igualdad de oportunidades y sean valorados por sus habilidades y contribuciones, en lugar de ser juzgados por sus características personales, lo cual es irrelevante.

2. Naturaleza jurídica

A fin de determinar la existencia de discriminación en los centros de trabajo, es importante saber en qué radica esta figura, o de otro modo, a qué se le podría denominar ésta misma.

Por su parte, Chartzman (2021) afirma que, es pertinente tener en cuenta que el simple trato diferenciado o el reconocimiento de ciertas disparidades no siempre caben dentro del vocablo o término "discriminación", esencialmente, un acto discriminatorio podría manifestarse al brindar un trato dispar a personas que se encuentran en condiciones o situaciones iguales, en consecuencia, la discriminación implica establecer distinciones a favor o en contra de individuos; además, al referirnos a la discriminación laboral, automáticamente la asociamos con los denominados "derechos fundamentales", los cuales son aquellos derechos humanos reconocidos como indispensables por los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, que deben estar expresados en documentos fundamentales y superiores que conforman el conjunto de derechos esenciales del ser humano.

En tal sentido, la discriminación en el ámbito laboral surge cuando se perjudica al empleado en sus características inherentes como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o también cuando se vulnera la estipulación de no discriminación prevista por la Constitución (Expediente N.º 0008- 2005-PI/TC, 2021). Es así que, estamos frente a la discriminación cuando no se decide contratar a un empleado debido a su procedencia, género, etnia, pigmentación de piel, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones, situación económica, posición social, idioma u otros factores, sin tener en cuenta sus aptitudes ni los requisitos necesarios para el puesto en cuestión (Tarazona, 2021).

En relación a la normativa peruana, todas las personas están protegidas de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral o empresarial. Es así que, nuestra Carta Magna expresa que “*en la relación laboral se respeta, entre*

otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación"; asimismo, señala de manera concreta que *"toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole"* (Artículo 2.2 y 26, Sección 1, Constitución Política del Perú).

En concordancia con lo anterior mencionado, Ferro (2020) refiere que, en el marco legislativo, se han promulgado normas con la misma dirección, entre ellas se encuentra la Ley principal que es la Ley N.º 28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; el cual tiene como objetivo determinar un marco normativo, institucional y de políticas públicas que otorgue a mujeres y hombres ejercer sus derechos a la igualdad, y frenar la discriminación tanto en la esfera pública como privada; asimismo, el artículo 6º de la Ley antes mencionada, presenta entre los lineamientos para el Estado el *"garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana"*.

Por otro lado, Jiménez (2022) señala que, el derecho al trabajo es un derecho esencial de todo individuo, cuya práctica le capacita para alcanzar una vida digna y cuyo respeto el Estado debe supervisar, proteger, fomentar e implementar mediante los medios apropiados, se debe asegurar que en cualquier entidad, ya sea pública o privada, no se apliquen prácticas laborales discriminatorias al contratar, promover o mantener a un empleado; todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones equitativas a las responsabilidades y puestos públicos, siempre y cuando cumpla con los requisitos razonables establecidos por la ley.

Ahora bien, de acuerdo con Areheart (2020), muchas personas tienen un paradigma mental limitado sobre lo que implica la discriminación, es por ello que, cuando afrontamos situaciones ambiguas en la vida, las examinamos mediante una especie de atajo mental; es decir, comparamos estos nuevos escenarios con plantillas mentales existentes de posibles explicaciones; por ejemplo, cuando a alguien no se le concede un ascenso en el trabajo y las

razones detrás de esta negativa no están claras; siendo así que, la persona podría especular que la causa podría ser discriminación, favoritismo hacia familiares o desacuerdos personales y para que se determine la causa, es probable que esta persona compare los detalles de la situación con ejemplos típicos previamente conocidos de discriminación, nepotismo o conflictos de personalidad. Es por ello que, a pesar de que los individuos pertenecientes a grupos no desfavorecidos pueden enfrentar discriminación en sus entornos laborales, es necesario que las empresas tengan que discernir su percepción de lo que constituye discriminación (Marshburn, Harrington y Ruggs, 2017).

Al respecto, Olsaretti (2016) indica que, la discriminación implica tratar a las personas de manera desigual debido a su afiliación real o percibida a grupos socialmente prominentes, aunque hay otros tipos de trato desigual, incluso aquellos que son ilegales, nuestro enfoque debe centrarse en la discriminación basada en la pertenencia a un grupo; por lo cual, el hecho de que las personas que discriminan tengan creencias sobre de que los discriminados son inferiores advierte lo incorrecto de la discriminación. Por lo tanto, cuando las organizaciones buscan combatir la discriminación en el trabajo, es esencial que contextualicen sus objetivos en una comprensión de la desventaja, de modo que puedan distinguir entre empleados que enfrentan discriminación en entornos marginados y aquellos que simplemente se sienten incómodos al confrontar su propio privilegio social (Lanata, 2023).

De todo lo expuesto, para una mejor comprensión de la discriminación, según Tena y Morales (2015), implica reconocer cómo el poder y la posición social influyen en las experiencias de discriminación de distintos miembros de un grupo; pues en lo particular, la discriminación suele estar vinculada a un sistema de desventaja que afecta a ciertos grupos sociales, como el racismo, el sexismo y el heterosexismo; entonces, aunque es crucial que las organizaciones comprendan qué constituye o no constituye discriminación, esto no implica que deban dar prioridad a la lucha contra un tipo de discriminación sobre otro; además, cuando se comprende la discriminación y la diversidad en el lugar de trabajo en un contexto histórico, las

organizaciones pueden crear ambientes que promuevan la claridad en la identificación de casos de discriminación en lugar de la ambigüedad.

3. Características

3.1. Establece una distinción

En principio, resulta necesario abarcar el tema de la igualdad en el ámbito laboral. Al respecto, Tiri (2022) señala que, dentro del contexto de la discriminación en el lugar de trabajo, la igualdad se manifiesta en tres direcciones cruciales:

- a) Como primer punto, la igualdad en el trabajo inicia desde que se constituye la relación entre empleador-trabajador, desde los criterios y procedimientos de selección hasta las exclusiones basadas en género y, dentro de este, también existen casos de discriminación por edad, por ejemplo, ciertos centros de empleo muestran preferencia por las mujeres jóvenes, especialmente en puestos como asistentes o secretarías; además, existen trabajos donde se prefiere a mujeres sobre hombres para puestos de servicios, como vendedoras, secretarías, etc., mientras que a los hombres se les prefiere para roles directivos (Dubal, 2023).
- b) En segundo lugar, del mismo modo, la igualdad en el entorno laboral depende de la relación entre empleado y empleador, abarcando aspectos como las condiciones laborales, el salario, la descripción del puesto, las responsabilidades y competencias, así como los permisos de trabajo (Radulescu, 2021).
- c) Finalmente, la igualdad en el empleo también se refleja en la terminación de la relación laboral, donde las

mujeres son a menudo percibidas como más vulnerables y tienden a perder sus empleos con mayor facilidad que los hombres por las mismas razones; las normas relacionadas con las notificaciones de despido son frecuentemente transgredidas, evidenciando casos de notificación instantánea sobre la terminación del empleo sin algún motivo legal, justo o realista para despedir a una mujer (Florin, 2021).

De igual forma, cabe señalar al autor Heymann et al. (2022) quien menciona que, la función del empleo desempeña un papel primordial en la configuración de las condiciones de vida de todas las personas, pues los ingresos derivados de sus esfuerzo en su centro de trabajo constituyen la principal fuente de recursos para la mayoría de estas, determinando el acceso a diversas necesidades, como vivienda, transporte, alimentación y otros bienes no esenciales que inciden en su calidad de vida y las oportunidades disponibles; asimismo, las condiciones laborales influyen en aspectos fundamentales de la vida familiar, como la elección del lugar de residencia y la posibilidad de que los cuidadores dispongan de tiempo para atender las necesidades de desarrollo de los niños; aquella la discriminación que limita las oportunidades laborales o resulta en pérdida de ingresos repercute no solo en la calidad y equidad en el ámbito laboral, sino también en diversas esferas de la vida, generando efectos en la salud, vivienda, educación de los niños y derechos igualitarios en general.

Ahora bien, Molina (2021) indica que, la discriminación laboral comprende un conjunto de prácticas, ya sean informales o institucionalizadas, que niegan un trato igualitario o generan resultados desiguales para ciertos grupos sociales, como consecuencia, esto conlleva a la privación o menoscabo en el acceso a los derechos y contribuye a la reproducción de la desigualdad social, y la esencia de esta definición radica en la negación de un trato igualitario con diversos niveles de perjuicio, lo que implica que, en términos formales, exista un principio de igualdad que no se respeta; además, la persona o grupo

discriminado pertenece a un colectivo que, de manera indirecta, es objeto de menoscabo, en este sentido, para que se configure una práctica discriminatoria, es necesario, primero, asignar a un colectivo una identidad inferior y luego atribuir a un grupo o individuo la pertenencia a dicho colectivo.

Según Petrean (2018), la discriminación en un entorno de trabajo puede concebirse como aquella distinción, la cual puede ser directa o indirecta, que está dirigida a favor o en contra de una persona en particular, meramente por el hecho de su pertenencia a un grupo vulnerable, vale decir que, los trabajadores pueden ser discriminados por embarazo, discapacidades, genética, o incluso su relación con otra persona que tenga una característica protegida.

De igual manera, Mc Manus (2020) precisa que, la perspectiva o enfoque de los derechos humanos aborda las distinciones de trato que son fundadas en motivos prohibidos, como el género o la raza, como una transgresión de los derechos humanos individuales a recibir igualdad de trato, cualquier excepción a este principio se interpreta de forma rigurosa con la finalidad de minimizar su interferencia con los derechos de las personas; así, la noción de "discriminación inversa" también se considera contraria al principio de igualdad, en términos generales, el principio de igualdad brinda protección contra la discriminación ejercida de manera arbitraria.

Por su parte, Wahab (2018) menciona que, el núcleo de los hechos humanos que encamina a la justicia social es el principio de igualdad y no discriminación, siendo el derecho fundamental de toda persona, describiéndose como el punto de partida esencial para todas las libertades; por tal motivo, la comunidad internacional coincide en promover y fomentar la igualdad, de tal manera que, se puedan eliminar las distintas formas de discriminación hacia las personas, por lo cual, incorporan en sus Cartas Magnas el término comúnmente utilizado "igualdad ante la ley"; si bien es cierto la igualdad connota imparcialidad, la discriminación implica un trato diferencial y perjudicial; por lo tanto, la igualdad y la no discriminación se

configuran básicamente como dos aspectos intrínsecamente vinculados; dichos principios incorporados en los marcos internacionales de derechos humanos, vienen siendo reconocidos como un problema que crea barreras respecto al empleo, que si bien este es una necesidad primordial y fundamental del ser humano para su subsistencia, negarlo será privar a alguien de su sustento.

3.2. Basado en criterios protegidos

3.2.1. Género

La evolución del rol de las mujeres en la fuerza laboral no es un concepto reciente (Yue y King, 2021). A mediados del siglo XIX, las mujeres se encontraban principalmente confinadas a las tareas domésticas (Shoeb, 2020), desempeñándose como cocineras y empleadas para las familias de clase media y alta, incluso en hospitales, las enfermeras eran consideradas como sirvientas (Son et al., 2023).

Sin embargo, los prejuicios y estereotipos de género en el lugar de trabajo han persistido a lo largo de la historia y requieren una atención seria (Dinovitzer et al., 2019). Las mujeres, por el simple hecho de serlo, a menudo se enfrentan a asumir expectativas de responsabilidades principales, como el cuidado del hogar y la crianza de hijos (Paynter, 2018). Estos roles domésticos pueden tener un impacto negativo en su desempeño laboral, debido a que las mujeres a menudo se ven sobrecargadas al tener que esforzarse más para demostrar su valía y cumplir con las expectativas y este estrés puede resultar en traumas psicológicos (Memon y Satpathy, 2020); no obstante, todos los individuos deberían ser juzgados en función de sus méritos, independientemente de las responsabilidades y desafíos personales que enfrenten, y esto se aplica tanto a hombres como a mujeres (Dhiman, 2023).

En este contexto, la igualdad en el trabajo se define como la aplicación de condiciones de trabajo equitativas para todos los trabajadores, independientemente de su género (Montalvo, 2020).

El concepto de género se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino que se basa en las diferencias biológicas entre los sexos y se manifiesta en un sistema de relaciones de género (Meyenburg y Selmanovic, 2020). Estas relaciones sociales influyen en la forma en que hombres y mujeres se ven a sí mismos, sus perspectivas o aspiraciones y limitan o amplían sus opciones (Combs y Milosevic, 2016).

El género, al igual que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual, la condición física y la edad, es un factor de estratificación social que puede llevar a la discriminación (Chang y Milkman, 2020). La discriminación implica alterar o restringir la igualdad entre las personas, bien sea mediante la exclusión o la imposición de restricciones (Oswald, 2023). En el caso de la discriminación de género, se basa en estereotipos que atribuyen a las mujeres características como la intuición, la sumisión, la sensibilidad, la debilidad y la falta de racionalidad (Castaño, García y Ramos, 2015). Estos estereotipos han persistido durante siglos en la historia de la humanidad y han llevado a la idea de que es natural la dominación por parte de los hombres (Blondé, 2021).

Dicho fenómeno social y cultural se relaciona directamente con la falta de valoración de las personas consideradas diferentes y, por lo tanto, inferiores debido a su género (Clarke, 2020). Esta negación y falta de reconocimiento de la igualdad se basa en juicios previos, estereotipos y clichés transmitidos culturalmente (Asadbek, 2023), todos dentro de una lógica de mantener un poder entendido como dominación (Alieva, 2021). En esta concepción del poder, siempre se requieren subordinados sobre quienes ejercer ese poder, por ende, la discriminación de género es un fenómeno marcado por relaciones de poder y dominación (Ahmad, 2019).

La discriminación de género también afecta la contratación de mujeres en trabajos que no se ajustan a las tradicionales divisiones de género en la sociedad (Keir et al., 2021). En situaciones de discriminación, las mujeres a menudo se ven obligadas a aceptar salarios más bajos que los hombres, a

pesar de tener calificaciones y experiencia equivalentes para acceder a trabajos idénticos (Moagi, 2023).

En la literatura que aborda la desigualdad de género, es importante destacar que se presentan ciertas incoherencias en la terminología (Essig y Soparnot, 2019), donde a menudo se genera confusión entre cuatro términos: estereotipos, desigualdad, discriminación y dificultades (Dibetso, 2015).

Los estereotipos de género a veces son interpretados erróneamente como manifestaciones de desigualdad (Batool, 2020); siendo definidos como el conjunto de atributos que se consideran representativos de un grupo en particular (Peng et al., 2021).

Por otro lado, la noción de desigualdad refleja una disparidad en el tratamiento de dos o más grupos comparables, como hombres y mujeres, un ejemplo de esto sería la brecha salarial entre ambos géneros (Bornstein, 2016). La discriminación, por su parte, implica una situación en la que un grupo dominante intenta mantener sus privilegios a expensas de otro grupo (Conley, Higgins y Kanze, 2023), y puede ser tanto consciente como inconsciente, en gran medida basada en estereotipos sociales internalizados relacionados con la masculinidad y la feminidad (Obenauer y Kalsher, 2023).

Al respecto, Tovmasyan y Minasyan (2019) afirman que, numerosas personas tuvieron dificultades relacionados a los salarios reducidos, la promoción profesional, el requisito de vestimenta, sólo por tener la condición de mujer; quienes, especialmente las madres, están particularmente sujetas a normas más estrictas y rigurosas en el entorno de trabajo en comparación de los hombres.

Además, Plickert y Sterling (2017) indican que, las mujeres tienen una ligera tendencia o probabilidad de ser vistas como líderes en sectores mayoritariamente femeninos como la educación y el trabajo social, a diferencia de los hombres.

De acuerdo con Medialdea (2016), el acceso al empleo y las condiciones laborales indican una evidente y constante distinción sexual; toda vez que se ve reflejado que las mujeres tienen una escasa presencia en el mercado laboral (no se integran o se alejan por largas temporadas), se concentran en ramas y niveles específicos peor valorados (segregación horizontal y vertical) así como en la economía informal, y registran, sistemáticamente, peores condiciones de trabajo.

Según Meza (2018) la discriminación laboral en relación al género, se convierte en criterio básico de la organización social en la que existe una distribución desigual de roles en el trabajo y también distintas responsabilidades; asimismo, asegura que esto provoca una “jerarquización de poderes”, en la cual los hombres son los empleados dominantes, lo que establece el imaginario de que los valores y las habilidades masculinas son normativas, convenientes y deseables; por lo tanto, sus actuaciones laborales son más considerados y retribuidos.

Es por ello que, Osvaldo (2023) manifiesta que, existe una disparidad significativa entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, generando una discriminación económica notable para las mujeres; es innegable que dicha discrepancia, que constituye la base de la discriminación, se deriva de construcciones sociales y, por ende, es completamente modificable.

Por lo tanto, la discriminación por género en el mercado laboral se manifiesta cuando se trata de manera diferente a dos individuos con la misma preparación, únicamente debido a su género.

3.2.2. Edad

La discriminación por edad abarca comportamientos que perjudican a individuos precisamente debido a su edad (Wu, 2019), y con frecuencia, afecta de manera significativa a los adultos mayores que aún enfrentan numerosos desafíos en el ámbito laboral (Francioli y North, 2021). Estos obstáculos, en gran parte originados en las percepciones y creencias sobre la edad de los empleados dentro de la organización, tienen consecuencias

graves para el bienestar mental y financiero de este grupo demográfico (Fasbender, Klehe y Watermann, 2023).

Es pertinente resaltar que, existe un panorama aún más adverso para las mujeres mayores en el mundo laboral (Lawrence et al., 2022), pues, suelen ganar menos que los hombres a lo largo de sus trayectorias profesionales y a menudo enfrentan un mayor riesgo de jubilación forzada (Alterman et al., 2019).

Estas dificultades específicas relacionadas con el género exponen a las mujeres mayores a un mayor riesgo de dificultades financieras al retirarse, especialmente aquellas que son el único sostén de su hogar, como las mujeres viudas, solteras o divorciadas (Jenkins et al., 2017). Además, las mujeres se enfrentan a presiones sociales y expectativas organizativas vinculadas con la apariencia física, frecuentemente enfocadas en la juventud, las cuales se vuelven más exigentes a medida que envejecen (Harootyan, 2021).

De lo mencionado, Loughlin et al. (2017) afirma que, generalmente, el enfoque no recae en aquellas personas de “mediana edad”, sino más bien en aquellos que son “demasiado jóvenes” o “demasiado mayores”; por ejemplo, en el entorno laboral ser considerado demasiado joven suele asociarse con una supuesta falta o carencia bien sea de conocimientos o experiencia, mientras que ser visto como una persona demasiado mayor se asocia con una capacidad más baja de adquirir nuevas destrezas y una mayor inflexibilidad.

Siendo así, cuando se pone énfasis en la edad en un contexto laboral, es probable que los trabajadores de mayor edad enfrenten discriminación en comparación con sus colegas más jóvenes (Marcus y Fritzsche, 2016). Los estereotipos y prejuicios relacionados con la edad pueden manifestarse en dos formas: prejuicio negativo y prejuicio condescendiente (White, Burns y Conlon, 2018); por ejemplo, los adultos mayores pueden ser percibidos simultáneamente como "desesperanzados y débiles" y al mismo tiempo como

"exigentes e inflexibles" (Hanrahan, Huntoon y Finkelstein, 2017), lo que lleva a la subtipificación en categorías de "deficientes" (una actitud condescendiente) y "cascarrabias" (una actitud negativa) (Blackham, 2018).

En consecuencia, los adultos mayores pueden ser considerados como personas cálidas y agradables en términos de personalidad positiva (Jonson, 2021), pero también como incompetentes e incapaces de aprender en cuanto a sus habilidades (características negativas) (Salas y Paoletti, 2019). Estas actitudes condescendientes son especialmente prevalentes hacia las mujeres mayores, quienes a menudo son etiquetadas como "deterioradas" y "secas", en contraste con los hombres mayores, a quienes es más probable que se les describa como "distinguidos" (Cicero, 2019). Como resultado, tanto las mujeres como los adultos mayores son percibidos como grupos vulnerables y menos capaces (Vickers, 2018).

Según Duran (2021), respecto a la discriminación en el trabajo por la edad, alega que se margina a la persona a los cuarenta o cincuenta años, al no acceder que se reinserte en la actividad laboral, toda vez que la mayoría de las empresas y el Estado, imponen que para contratar, el individuo debe de tener menos de cuarenta años, lo cual constituya una violación de la normativa internacional que protege el derecho al trabajo y también a la dignidad del trabajador; asimismo, refiere que se estaría discriminando al trabajador cuando se encuentra físicamente apto y no se le contrata o simplemente al hacerlo, al poco tiempo se incentiva su retiro.

De conformidad con Torres y Peris (2020), la discriminación por edad es el fenómeno más frecuente en las empresas e instituciones por encima de la de género, cultura o raza; sin embargo, este tipo de discriminación es poco visible porque tiene que combatir contra estereotipos muy erradicados en este sentido y con la menor susceptibilidad que muestra la sociedad, en general, respecto del edadismo.

Por su parte, Mccann (2015) refiere que, las personas con la edad no pierden la habilidad de trabajo, ni tampoco la adaptación al cambio; por lo tanto, es

necesario reconocer su importancia en las empresas y la sociedad para que su experiencia laboral no sea invisible sino siga siendo productivo.

3.2.3. Religión

El autor De León (2015) refiere que, la libertad de religión es un derecho fundamental que surge de naturaleza abstracta y que se vincula con la libertad de pensamiento. Siendo así que, en una relación laboral la figura de subordinación en cualquier de los casos, no debe condicionar o restringir este derecho; por lo tanto, de darse un caso concreto de discriminación laboral por razones ideológicas justificadas en la limitación del derecho de libertad de religión, siempre y cuando se demuestre, el trabajador deberá ser indemnizado o repuesto al centro laboral.

Desde un punto de vista jurídico centrado en el ámbito del derecho laboral, se puede concebir un nuevo concepto de discriminación por religión que involucra dos dimensiones trascendentales en la sociedad contemporánea (Turcinovic, Bakic y Stojkovic, 2020). Por un lado, se encuentra el "foro externo de creencias religiosas individuales", que abarca el ejercicio de la libertad religiosa a través de prácticas como rituales, servicios religiosos, vestimenta específica y dietas particulares en el lugar de trabajo (Singh y Babbar, 2021); y por otro lado, existe una dimensión más amplia que surge como resultado de las condiciones de la sociedad moderna y su evolución, particularmente en el marco de los significativos movimientos migratorios y la globalización (Hasan, 2022). Este aspecto se relaciona con la armonización de diferentes religiones en lo que respecta al ejercicio del derecho a la dignidad en el trabajo (Héliot et al., 2019), involucrando asuntos como la protección de la maternidad, el salario mínimo, el equilibrio entre la vida familiar y profesional y otros temas afines (Roberson, King y Hebl, 2020).

Por su parte, Schneider et al. (2022), indica que, en un contexto laboral, particularmente en el ámbito académico, es fundamental reconocer que los cristianos o evangélicos pueden ser particularmente susceptibles a la percepción de discriminación religiosa; este análisis de la discriminación

religiosa percibida en el entorno laboral adquiere especial relevancia al evidenciar las microagresiones religiosas experimentadas en dicho entorno, por ejemplo, los musulmanes a menudo son estigmatizados como terroristas, mientras que los judíos pueden enfrentar microagresiones que incorporan estereotipos antisemitas relacionados con la tacañería; no obstante, es pertinente destacar que judíos y musulmanes son víctimas frecuentes de microagresiones religiosas en comparación con los cristianos; es así que, el estudio de las percepciones sobre la discriminación religiosa reviste importancia por diversas razones adicionales, en primer lugar, independientemente de la existencia de pruebas objetivas o del reconocimiento legal de la discriminación, la percepción de ser maltratado debido a la religión puede tener un impacto sustancial en el bienestar general de los empleados; dado que la mayor parte de la vida de las personas se desarrolla en el ámbito laboral, comprender el alcance de la discriminación religiosa en este contexto es crucial, pues, las consecuencias acumulativas de estas experiencias podrían tener graves implicaciones para la salud mental y el bienestar tanto de individuos religiosos como de aquellos que no lo son.

3.2.4. Raza

La discriminación racial en el ámbito laboral es una realidad que afecta a la búsqueda de empleo, la promoción y los salarios de las personas pertenecientes a diferentes grupos raciales (Tao, 2023). Cuando individuos de distintas razas con calificaciones iguales buscan trabajo, los empleadores a menudo aplican criterios más estrictos a los solicitantes negros en comparación con los blancos (Ray y Preston, 2015). Esto se refleja en situaciones en las que un solicitante negro puede ser rechazado por falta de experiencia laboral, mientras que un solicitante blanco con un currículum similar no enfrenta el mismo obstáculo (Filut, Álvarez y Carnes, 2020).

La discriminación racial puede llevar a tratos desiguales en el lugar de trabajo (McGinnity et al., 2021), incluso cuando los trabajadores negros cuentan con

la misma formación educativa, nivel de habilidades y experiencia laboral que sus contrapartes blancas (El y Ewalds, 2023).

Además, los trabajadores negros a menudo enfrentan consecuencias más severas por errores en el trabajo (Kellar y Hall, 2022), lo que puede resultar en despidos y tasas de desempleo más altas en comparación con los trabajadores blancos (Kaushik, Walsh y Haefele, 2016); ello se traduce en que los salarios esperados de los trabajadores negros son sistemáticamente más bajos que los de los trabajadores blancos, independientemente de su nivel de educación o antecedentes (Triana, Trzebiatowski y Byun, 2015).

En tal sentido, la discriminación racial también afecta la movilidad ascendente en el ámbito laboral (Quillian y Midtboen, 2021), dado que los empleados negros tienen dificultades para avanzar en sus carreras debido a obstáculos y prejuicios en la promoción (Walani, 2015). En consecuencia, la discriminación racial por parte de los empleadores y líderes obstaculiza el progreso profesional y económico de los trabajadores negros, lo que crea desigualdades sistémicas en el mercado laboral (Bronwnlow et al., 2019).

3.2.5. Discapacidad

Históricamente, las personas con discapacidad han sido uno de los grupos más excluidos de la sociedad (Basson, 2023), enfrentado a la marginación en el disfrute de sus derechos socioeconómicos (Lindsay et al., 2023), y el acceso al empleo se ha erigido como una formidable barrera para su empoderamiento (Schur et al., 2017).

Es importante destacar que el término "personas con discapacidad" abarca una diversidad de subgrupos que experimentan discriminación en función de su discapacidad específica y otros factores agravantes (Vornholt et al., 2018), como los niños con discapacidad, las personas con discapacidad psicosocial y, de manera destacada, las mujeres con discapacidad (Phillips et al., 2016), quienes enfrentan una forma de discriminación compuesta conocida como discriminación múltiple (Suresh y Dyaram, 2020). Esta última se manifiesta cuando una persona es discriminada debido a dos o más características

inherentes, como su género y discapacidad, lo que resulta en un trato injusto (Flint y Snook, 2015).

En el caso de las mujeres con discapacidad, la discriminación múltiple se traduce en la combinación de la discriminación de género y la discriminación por discapacidad (Beatty et al., 2018), ejemplificada por la desigualdad salarial, la discriminación relacionada con la maternidad (Wu et al., 2023). La discriminación múltiple es una forma de discriminación indirecta (Bendick, 2018), donde el trato puede no parecer inicialmente discriminatorio, pero tiene efectos discriminatorios (Ashalatha, Kumar y Kumar, 2023).

3.2.6. Orientación sexual

El trabajo desempeña un papel fundamental respecto a la formación de la identidad (Steffens, Niedlich y Ehrke, 2016), debido a que constituye un entorno cotidiano de interacción que puede caracterizarse por el apoyo mutuo, pero también por la desigualdad y conflictos (Denier y Waite, 2019). A pesar de la premisa de la "esfera asexual" que caracteriza las relaciones laborales, la realidad revela que el lugar de trabajo es comúnmente el escenario en donde las personas heterosexuales desarrollan relaciones románticas, desafiando o contradiciendo así la supuesta irrelevancia de la sexualidad en tal contexto (Byington, Tamm y Trau, 2020).

Así pues, desde una perspectiva de la teoría de la identidad, la orientación sexual representa un componente integral de la misma (Horn, 2018), que, a diferencia de otras categorías sociales, tales como género o color de piel, es invisible a primera vista (Gioia y Rosenberger, 2022). La revelación de la orientación sexual en el ámbito laboral se ve influenciada por la presencia tanto de la heteronormatividad como del heterosexismo (Maji, Yadav y Gupta, 2023), el cual consiste en un sistema que estigmatiza cualquier expresión no heterosexual (Sawyer, Thoroughgood y Webster, 2016).

La necesidad del trabajador de ocultar su orientación sexual impide una su plena participación en el entorno laboral (Hebl, Cheng y Linnea, 2020),

generando un estrés adicional para grupos estigmatizados, como lesbianas y gays, que va más allá de las tensiones experimentadas por otros; dicho estrés impacta negativamente en la productividad, bienestar y satisfacción laboral, con consecuencias adversas para la salud (Gates, 2016); sin embargo, el apoyo social, como factor moderador, puede mitigar estos efectos negativos. El heterosexismo, a su vez, contribuye al estrés psicológico y problemas de salud, y el modelo de estrés minoritario distingue entre factores estresantes distales y proximales (Mara, Ginieis y Brunet, 2021); por un lado, las experiencias de discriminación o violencia constituyen estrés distal, mientras que, por otro, el temor al rechazo y la necesidad de ocultar la orientación sexual representan un estrés proximal (Cletus et al., 2018). Estos factores explican por qué las lesbianas y los gays enfrentan con mayor frecuencia trastornos psicológicos en comparación a los heterosexuales (Barry y Weisberg, 2016).

3.2.7. Idioma

Por su parte, Louw (2021) menciona que, el "lenguaje" puede ser conceptualizado como un sistema de comunicación que abarca un conjunto de palabras, sonidos o símbolos que utilizan las personas que comparte la misma comunidad o nación, tradición cultural o área geográfica; en ese sentido, la discriminación directa contra una persona basada en la elección de idioma puede manifestarse, por ejemplo, cuando un empleador se muestra reacio hacia el uso de un idioma específico en el lugar de trabajo; a partir de esto, se identifican tres tipos principales de políticas lingüísticas en el ámbito laboral que pueden ser la base para un futuro reclamo por discriminación basada en el idioma:

- a) Una política excluyente que prescribe el uso de uno o más idiomas en el centro de empleo, prohibiendo el uso de otros idiomas como la lengua materna o nativa de un trabajador (Craft et al., 2020).

- b) Una política que solicita un nivel específico de dominio de un idioma determinado a fin de conseguir el puesto de trabajo y desempeñar sus labores (Dale y Finseraas, 2020).
- c) Prácticas o políticas que buscan prohibir o tratar de forma perjudicial el uso del idioma en el lugar de empleo de un asalariado, como ciertos dialectos, acentos o patrones de habla (Kim et al., 2019).

La relevancia del lenguaje, especialmente en una circunstancia de discriminación injusta, va más allá de ser simplemente un medio de comunicación (Kaschula, Wolff y Mostert, 2019); como se aprecia, una definición del lenguaje hace referencia a un conjunto de símbolos o escritos mediante los cuales los individuos, como integrantes de un grupo social y participantes de su cultura, se expresan (Sacco, 2017); asimismo, las funciones del lenguaje abarcan tanto la comunicación como la expresión de la identidad, el juego, la expresión imaginativa y la liberación emocional (Stroi, 2019); en una sociedad lingüística y culturalmente diversa, los vínculos entre el lenguaje y la identidad son claros y significantes (Goncalves y Schluter, 2016).

En este sentido, Kibbee (2017) indica que, si bien es cierto todas las personas son creadas iguales, empero, es innegable que estas poseen características que los hacen diferentes, entre las cuales se encuentran las diferencias lingüísticas que destacan como relevantes; así pues, el idioma, al ser un elemento esencial en las relaciones laborales, tanto entre empleadores y trabajadores como entre los mismos colegas y además con el público en general, se le confiere a las empresas una libertad extensa respecto a las decisiones vinculadas al idioma, abarcando desde la contratación hasta el despido y la gestión de un entorno laboral seguro y eficiente, no obstante, esta discrecionalidad encuentra límites cuando su aplicación irracional constituye una discriminación ilegal; por ello, un ambiente de trabajo pacífico

y productivo se fundamenta en el respeto mutuo entre empleados y empleadores, en consecuencia, si bien la importancia del idioma en el vínculo empleador-trabajador es reconocida, es esencial que las acciones relacionadas con el idioma se rijan por el principio de no discriminación, de tal manera que, se garantice que las decisiones adoptadas no menoscaben los derechos y oportunidades de los trabajadores en base de sus preferencias lingüísticas.

Por otro lado, Yanaprasart (2016) precisa que, en un ámbito empresarial globalizado, la necesidad de colaboración entre personas que hablan diferentes idiomas es inevitable, dando lugar a distintas maneras de comunicación entre colegas con distintos niveles de competencia multilingüe; la movilidad profesional a través de las fronteras ha logrado que el entorno laboral no sea únicamente multicultural, sino también cada vez más multilingüe, por tanto, la diversidad lingüística emerge como un desafío para las empresas, bien sean nacionales o multinacionales.

Como se puede advertir, las diferentes empresas se enfrentan al reto de adaptar tanto sus prácticas como sus políticas laborales, ello con la finalidad de fomentar y promover un entorno que valore y saque provecho a la diversidad lingüística, en vez de percibirlo como una barrera.

En el caso peruano, Zamora (2020) resalta que, un intento de explicar la discriminación lingüística en nuestra sociedad podría derivarse de los procesos sociales arraigados en nuestro pasado colonial, mediante los cuales se establecieron sistemas de jerarquías sociales pronunciadas entre los colonizadores y los colonizados; pese a que durante la colonia no se puede hablar directamente de discriminación hacia las lenguas, sino más bien de la subordinación y jerarquización de los hablantes en la sociedad, se puede argumentar que los cimientos de la discriminación lingüística del idioma castellano hacia las diversas lenguas del Perú se gestaron en este periodo histórico; asimismo, es notable que en esta sociedad colonial, caracterizada por jerarquizar todas las relaciones económicas y sociales, otorgando

prestigio a unas y despreciando a otras, gran parte de las lenguas experimentaron una pérdida de su prestigio; por otro lado, este proceso no ocurrió de manera instantánea, sino que fue gradual y no solo representó un despliegue tanto político como administrativo, sino también un perjuicio interno para los hablantes durante un periodo significativo en la historia, pues, la mayoría de estos interlocutores hablaba una lengua que había sido el principal medio de comunicación en el Imperio Inca: el quechua.

4. Teorías

La discriminación en el mercado laboral, según León (2021), se define como la situación en la que un empleado es tratado de manera dispar en comparación con otro, a pesar de encontrarse en condiciones de igualdad.

Al respecto, Dworkin (2019), destaca la importancia del principio de libertad laboral, debido a que su ausencia conduce a una producción deficiente, baja calidad y explotación laboral. La discriminación en el trabajo impide este principio, limitando la libertad de elección del empleo y afectando el rendimiento de quienes la sufren, en contraste con aquellos que no la experimentan (Canelo, 2018).

En este contexto, se examinan las formas de discriminación laboral que, según Rodríguez y Castro (2014), afectan significativamente a grupos específicos, como los jóvenes, y especialmente a las mujeres:

4.1. Teoría del gusto

La presente teoría, según Cardona, Flores y Cabeza (2020), ha sido ampliamente destinada para analizar la discriminación laboral desde el enfoque de género y se les atribuye especialmente a los colectivos que históricamente han sufrido más discriminación en el mercado laboral, en otras palabras, a las mujeres. Es por ello que, dicha teoría se basa en que el jefe de la empresa tiene un “gusto” por discriminar al momento de contratar personal; es decir, asume que si emplea a una mujer no será lo mismo que a un hombre porque en realidad ambos no poseen igual coste (Álvarez, 2020).

De lo anterior mencionado, Bermúdez (2021) refiere que, cuando se contrata a un hombre, sólo se tiene en cuenta la remuneración que recibe por el trabajo que realiza, pero cuando se contrata a una mujer, además de considerar su pago, existen otros costes psíquicos o adicionales que aumentarían el gasto de esta misma. Dichos costes, hacen referencia, por ejemplo, en el supuesto de que la trabajadora quede embarazada o tenga notables problemas familiares que conlleve a que se ausente del lugar de trabajo; asimismo, señala que los costes psíquicos antes mencionados son evidenciados en un coeficiente de discriminación.

Entonces, a manera de conclusión, en esta teoría se les atribuye a los hombres remuneraciones más elevadas, aunque realicen las mismas funciones que las mujeres, siendo así que, serán éstas las que sufrirán las consecuencias al recibir unos salarios más bajos, como resultado de la discriminación ejecutada por los jefes de las empresas.

4.2. Teoría de la discriminación estadística

De acuerdo con Puyano, Rojas y Bensusán (2020), la teoría de discriminación estadística en el ámbito laboral se comprende fácilmente, en esencia, las empresas con vacantes buscan contratar a los empleados más productivos, por lo que recopilan amplia información sobre cada candidato, como su experiencia laboral o nivel educativo; luego, complementan esta información con los resultados de entrevistas personales para proyectar el rendimiento futuro en el puesto de trabajo disponible.

De lo anterior mencionado, Trigueros y Aguilera (2018) señalan que, dicho proceso de selección cuenta con dos consideraciones:

1. La recopilación de datos de cada aspirante a un trabajo es un procedimiento costoso, por lo tanto, solo se consideran algunos datos específicos.
2. La cantidad de información disponible para el jefe de la empresa sobre cada solicitante es bastante restringida,

lo que dificulta determinar con certeza cuál de los candidatos será más productivo para el puesto

Ahora bien, la discriminación en esta teoría surge a consecuencia de dichas precisiones, toda vez que los empresarios tendrán en cuenta datos subjetivos para decidir, quién será el que ocupará el puesto vacante, por lo que aquellos datos pueden ser, la edad o el sexo.

Por otro lado, Viqueira, Rivas y Alemán (2018) expresan que, al aplicar esta forma de discriminación, el jefe de la empresa no sigue la teoría del gusto por discriminación, sino que utiliza datos que abarcan las características de los candidatos relacionadas con la producción, por ejemplo, puede considerar el sexo como una variable para la fuerza física; además, sostienen que las mujeres jóvenes casadas podrían tener más probabilidades de abandonar el empleo debido a embarazos, mientras que se cree que los hombres están más dispuestos a aceptar otro trabajo en un lugar diferente, en consecuencia, es evidente que cuando el empleador tiene la opción de contratar a un hombre o una mujer, es probable que elija al hombre.

Finalmente, de acuerdo con Uribe (2016), la discriminación en esta teoría se manifiesta al atribuir a las mujeres niveles inferiores de educación, experiencia y disponibilidad para jornadas laborales extensas. También ocurre cuando los empresarios asumen que las mujeres tienen un enfoque más emocional en el liderazgo para roles directivos, lo que resulta en su exclusión del estándar del mercado y, consecuentemente, en una penalización significativa en las oportunidades laborales disponibles.

4.3. Teoría de la concentración: la segregación ocupacional

En atención a esta teoría, Boza (2020) señala que, también se le conoce como “Modelo Overcrowding”; en el cual se estudia las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres generada a partir de la segregación en el trabajo.

Ahora bien, según Onuchic (2022), la segregación puede ser de dos tipos:

1. Horizontal: Ésta ocurre, cuando los individuos tienen obstáculos para el acceso a algunas profesiones; entre aquellos obstáculos están cuando las mujeres se introducen en sectores predominantemente masculinos; asimismo, los hombres también la sufren en el acceso a trabajos considerados como femeninos; sin embargo, este último caso es menos frecuente que suceda.
2. Vertical: se evidencia cuando surgen dificultades para progresar en la carrera profesional, especialmente afectando a las mujeres, ya que tienden a ocupar con menos frecuencia roles de liderazgo y de mayor relevancia, así como posiciones con capacidad de toma de decisiones; además, suelen enfrentar desventajas en las condiciones laborales.

Por otro lado, Gottardello (2019) refiere que, la principal repercusión de la segregación se manifiesta en la marcada diferencia salarial entre hombres y mujeres. Esta diferencia surge cuando la demanda de empleos considerados "femeninos" es menor que la oferta disponible, y la movilidad de las mujeres entre su sector y el masculino es limitada debido a la discriminación. En otras palabras, la teoría de discriminación actual sostiene que los hombres obtienen salarios más altos a expensas de las mujeres, debido a la limitada movilidad de estas últimas.

De lo anterior mencionado, Boza (2020) indica que, los jefes de las empresas tienden a practicar la segregación laboral por género argumentando que la productividad se deriva del trabajo en equipo, y asignan roles específicos con base en percepciones sociales para evitar posibles conflictos interpersonales que podrían afectar la eficiencia; por ejemplo, en entornos predominantemente masculinos, es improbable que una mujer sea designada

como jefa, dado que se cree que esto podría afectar negativamente la dinámica y el rendimiento del equipo, esta segregación de género en el empleo se justifica, en parte, por las expectativas tradicionales sobre los roles de género, limitando así las oportunidades laborales para las mujeres (Solís, 2017).

Finalmente, respecto a esta teoría, consideramos que, si la discriminación desapareciera, las mujeres empezarían a ejercer puestos de trabajo tradicionalmente masculinos, lo que provocaría un mercado laboral más eficiente, con mayor equidad.

5. Clases

5.1. Directa

De acuerdo con Castro (2015), la discriminación directa está relacionada a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin un acontecimiento o momento objetivo que lo acredite o explique, vulnerando con tal comportamiento la dignidad de la persona y sus derechos humanos protegidos.

Esta clase de discriminación laboral consiste en aquella situación en la que una persona es tratada de una manera menos adecuada o apropiada que otra en un escenario comparable (Casas y Ángel, 2020).

En este orden de ideas, Thomsen (2015) refiere que, la discriminación directa en el centro de empleo se manifiesta cuando el trabajador recibe un trato menos favorable o propicio que otros, siendo que, este trato discriminatorio puede ser motivado por diversas circunstancias, tales como una característica protegida que posee el asalariado, a lo que se denomina como una discriminación directa ordinaria; también puede manifestarse por la discriminación directa por asociación, esto sucede cuando la persona es perjudicada debido a la relación con alguien que posee una característica protegida, ya sea un familiar, colega o amigo; por último, la discriminación directa por percepción se presenta cuando el trabajador es objeto de trato

desfavorable basado en la creencia, precisa o no, de que posee una característica protegida, es decir, no importa si dicha percepción es correcta o no; estas tres formas de discriminación directa pueden involucrar decisiones como la no contratación de una persona, su despido, la denegación de un ascenso o de oportunidades de capacitación, así como ofrecer términos y condiciones laborales menos favorables o negar beneficios contractuales, todo ello fundamentado en la presencia de una característica protegida.

En atención a lo antes mencionado, el autor Akhtar (2019), menciona un caso ilustrativo por cada forma de discriminación directa:

- a) Discriminación directa ordinaria: Javier, ocupando un puesto de alta jerarquía, niega la solicitud de ascenso de Elizabeth para convertirse en supervisora; Elizabeth quien es lesbiana, descubre que la decisión de Javier se fundamenta en su creencia de que el equipo al cual Elizabeth aspiraba liderar tiene actitudes homofóbicas; por ello, Javier supuso que la orientación sexual de Elizabeth podría obstaculizar que se gane el respeto del equipo y gestionarlo de manera efectiva; en este caso, se configura una discriminación directa contra Elizabeth en razón a su orientación sexual.
- b) Discriminación directa por asociación: Carol, como directora de proyectos, ha recibido la promesa de un ascenso por parte de su jefe, no obstante, tras compartir con él la noticia de que su madre, quien reside en su hogar, padece de cáncer, su jefe cambia de opinión acerca de la oferta de ascenso; la razón de que retire dicha oferta es que percibe que el compromiso de cuidar a su madre y asumir un puesto de mayor responsabilidad podría resultar abrumador para Carol; esta situación plantea la posibilidad de que Carol esté

siendo objeto de discriminación únicamente debido a su asociación con una persona discapacitada, en este caso, su madre.

- c) Discriminación directa por percepción: James, pese a tener 45 años, aparenta una edad considerablemente más joven, lo que lleva a muchas personas a suponer que tiene 26 años; sin embargo, se le niega la oportunidad de representar a su empresa en una reunión internacional debido a la percepción del director general de que es demasiado joven; en este caso, James experimenta discriminación basada en la suposición de su edad aparente, dado que se le excluye de una oportunidad profesional significativa debido a la percepción errónea de su edad.

Al respecto, el autor Timming (2022) indica que, la discriminación directa sólo se aplica cuando se trata de una característica protegida, por ejemplo, si un trabajador es discriminado por tener tatuajes, no es discriminatorio según la ley de un determinado país porque el tatuaje no es una de las características protegidas; por ejemplo, es discriminación cuando una persona de 50 años recibe un trato menos favorable porque la edad es una característica protegida conforme al marco legal del país que considere a la misma como tal.

5.2. Indirecta

Según Castro (2015) la discriminación indirecta, se relaciona con la teoría del impacto o efecto adverso, donde la medida en sí no surge como discriminatoria, pero indudablemente conlleva esa intención; ello acontece cuando, por ejemplo, se despide a un trabajador de su centro laboral alegando como causal las necesidades económicas de la empresa, pero en realidad se oculta que se le despide porque tiene VIH.

De igual manera, Fibbi, Midtboen y Simon (2020) refieren que, la discriminación indirecta se presenta cuando normas aparentemente imparciales o procedimientos en la práctica generan desventajas desmedidas para una categoría específica de individuos o grupos en comparación de otros.

CAPITULO III: El acoso moral y su vínculo con la discriminación laboral

1. Corrientes sobre la relación entre el acoso moral y la discriminación en el trabajo

De acuerdo con Barak (2021), en la actualidad, se enfrentan problemas en el ámbito laboral, especialmente relacionados con factores psicosociales que representan riesgos significativos, como la alta incidencia de sensibilidad o vulnerabilidad experimentada por los trabajadores durante sus labores. Esta situación está influida tanto por el entorno laboral en el que se desenvuelven como por el nivel de confianza que la empresa donde trabajan les brinda. Como resultado, algunos empleados, con el objetivo de conservar su empleo, permiten que se vean afectados sus derechos fundamentales, principalmente el derecho a la dignidad humana, un principio consagrado en los derechos humanos.

A continuación, se desarrollarán las posturas de diversos autores respecto al vínculo que tiene o no el acoso moral y la discriminación en el centro de trabajo:

1.1. El acoso moral como manifestación de la discriminación

La discriminación y el acoso moral en el ámbito laboral son figuras análogas porque ambas involucran manifestaciones de violencia en el entorno de trabajo que transgreden los derechos fundamentales contemplados en tratados internacionales, como la igualdad y la dignidad de la persona, siendo en esencia ataques directos a estos derechos (Correa y Quintero, 2022). De igual manera, cuando consideramos a ambos fenómenos en el lugar de trabajo, se advierte que son dos categorías jurídicas intrínsecamente relacionadas, por lo que, rara vez se encuentra un caso de “mobbing” que no conlleve actos discriminatorios (Ramos, 2022).

Por otro lado, ambas figuras se encuentran inmersas en un proceso de hostigamiento, siendo el acoso moral una forma de discriminación, donde

dichos actos son efectuados por el acosador con la intención de mantener su posición en el empleo (Giachero, 2017). De lo mencionado, al estar el acoso moral incluido en la figura de discriminación laboral, esta representa una modalidad de la misma (Lugo, 2017), el cual genera conductas que originan un ambiente humillante, hostil, irritante, intimidante y degradante (Salvador, 2018). Además, tanto los comportamientos de acoso moral como los de discriminación interactúan con el propósito de dominar a las personas, promoviendo enfrentamientos y llevando al retiro de empleados que no encajan en el entorno laboral, lo que resulta en la exclusión de aquellos que no se ajustan al mismo (Camacho, 2018).

En este sentido, el mobbing o acoso psicológico se considera una parte integral de la discriminación laboral, debido a que ambos fenómenos comparten la característica de ser conductas no deseadas dirigidos a empleados específicos que obstaculizan su desempeño en el lugar de trabajo (Blackstone y Gardner, 2018).

Ahora bien, en países como Ecuador y Uruguay, donde las normativas laborales no regulan específicamente el acoso moral como una figura independiente, se establece una conexión con la discriminación, entendiéndose que una engloba a la otra, pues, ambas abarcan comportamientos hostiles y, por lo tanto, están vinculadas a actos discriminatorios (Vilela, 2015). Ante tal situación, se plantea la posibilidad de aplicar por analogía las disposiciones relativas a la discriminación laboral a los casos de mobbing, dado que ambas situaciones conllevan las mismas consecuencias perjudiciales para el trabajador afectado, lo que sugiere que en tales circunstancias ambas figuras podrían considerarse como una sola (Bucci, 2020).

Cabe señalar que, el acoso moral se caracteriza por ser una conducta no deseada que se fundamenta en motivos discriminatorios, lo que a su vez impide que la víctima cumpla con sus funciones en un ambiente laboral saludable, por ende, se puede inferir que para que un comportamiento no

deseado basado en motivos discriminatorios se equipare al acoso moral o psicológico, debe cumplirse esta condición, estableciendo así una figura equivalente (Bjelic, 2023).

Por otra parte, Kulas y Matinjanin (2020) indican que, los conceptos de discriminación y mobbing en el entorno laboral, vendrían a ser uno solo, pues, ambos engloban situaciones en las cuales grupos de personas dirigen conductas hostiles hacia un colega con la intención ya sea de aislarlo, burlarse, humillarlo, excluirlo de las actividades laborales, entre otras acciones perjudiciales.

Según Radulescu (2016), el acoso laboral, conocido a nivel internacional como el término de “mobbing”, se relaciona con la discriminación toda vez que ambas figuras surgen de las interacciones entre empleados, ya sea de igual o mayor jerarquía, resultando en un trato injusto, los cuales también se generan a partir de diversas formas de discriminación, esto es, por la opinión, raza, religión, sexo o idioma, afectando psicológicamente a la víctima y, en la mayoría de los casos, causa inestabilidad en su centro laboral.

Por otro lado, Goff (2017) señala que, el mobbing constituye una forma de violencia discriminatoria dirigida hacia un individuo, ya sea por parte de superiores o compañeros, afectando a personas de todas las edades y géneros; además, esta conducta hostigante y discriminatoria al mismo tiempo, puede resultar en un deterioro psicológico significativo; siendo así que los expertos han identificado diversas fases del fenómeno, advirtiéndole que, si no se aborda a tiempo, puede desembocar en despidos, renuncias voluntarias o incluso llevar a la víctima al suicidio; asimismo, esta forma de acoso discriminatorio se manifiesta cuando se obliga al trabajador a realizar tareas en contra de su voluntad, se cambia frecuentemente su ubicación, se cuestionan todas sus decisiones, se le critica, se le atribuyen problemas psicológicos o simplemente se le ignora.

Asimismo, Añón (2016) alega que, las figuras del mobbing y discriminación se vinculan porque cuando la víctima es acosada se evidencia cuando se

enfrenta a cambios en sus responsabilidades sin haber participado en la decisión ni haber sido informado previamente y se le trata manera discriminatoria, aplicando medidas exclusivas con el objetivo de estigmatizarlo frente a colegas o superiores, como la exclusión, discriminación o un trato diferencial; teniendo en cuenta que, estas "medidas exclusivas" a menudo no se habían implementado en la empresa anteriormente; por lo tanto, en esta etapa del proceso, el acoso se ha generalizado, independientemente de si su origen fue de manera horizontal o vertical, ya que toda la institución ahora forma parte de la dinámica que permite la discriminación y el hostigamiento.

De la misma manera, Kline, Rose y Walters (2022) refieren que, la discriminación y el acoso moral laboral son figuras semejantes; toda vez que afectan la dignidad humana en el entorno laboral, ya sea en empresas privadas o instituciones públicas; asimismo, el sujeto acosador ejecuta una variedad de actitudes agresivas, hostiles, humillantes o discriminatorias hacia quienes trabajan, provenientes de superiores, colegas e incluso subordinados en la oficina.

Por otro lado, Mosquera y Albornoz (2022) señalan que, el acoso moral laboral es una forma de discriminación porque ambos fenómenos reflejan "ambientes laborales deteriorados"; asimismo, el mobbing puede manifestarse principalmente como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral; por lo tanto, se considera que estos fenómenos son un problema prioritario que afecta la dignidad, generando desigualdad, estigmatización y conflictos

Según Heiserman y Simpson (2023), el acoso moral y la discriminación son figuras análogas, toda vez que en ambos el sujeto activo ejerce la repetición persistente de prácticas o comportamientos dañinos, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el entorno laboral o relacionado con el trabajo, con el propósito de humillar, menospreciar, insultar, coaccionar o discriminar

y hostigar a la víctima; asimismo, tanto en la discriminación como en el acoso moral laboral, el sujeto activo refleja acciones como el aislamiento, rechazo o prohibición de comunicación y atenta contra la dignidad del trabajador perjudicado.

Además, Jiang (2023) hace referencia a que, el acoso moral integra a la discriminación, por medio de las humillaciones y amenazas de manera sistemática y repetitiva a lo largo de un periodo extenso; menoscabando la dignidad o la integridad tanto psíquica como física de los empleados, y degradando el entorno laboral.

De acuerdo con Chawla (2017), existe una conexión evidente entre el acoso y la discriminación, ya que el acto de acosar constituye una forma de discriminación; siendo así que, ambos involucran un trato hostil y vejatorio hacia la víctima, afectando su dignidad, entendida como el fundamento de derechos fundamentales como la integridad física o moral, así como la intimidad personal, entre otros.

En ese mismo sentido, Quinlan et al. (2019) indica que, una las características del acoso moral laboral es la discriminación, pues el acoso laboral es un grave problema de discriminación; toda vez que el trabajador acosado y discriminado consideran el centro laboral como desagradable e injusto.

De esta manera, Dropkin et al. (2016) refieren que, tanto la discriminación como el acoso psicológico en el trabajo comparten relación, pues, generalmente, existe el caso en que un trabajador experimenta acoso moral en su centro de empleo debido a la percepción de que este posee una característica protegida, sin importar si esta percepción es real; generando un impacto negativo en su dignidad en el trabajo o en el ambiente del mismo; un caso ilustrativo de lo mencionado puede ser: Oscar, afectado por una tartamudez severa, denuncia un caso acoso moral perpetrado por su jefe inmediato, quien lo ridiculizaba y humillaba con frecuencia debido a dicha discapacidad; Jim, colega de Oscar en la misma oficina, presenta la misma denuncia por acoso laboral, a pesar de no tener ninguna discapacidad, dado

que el comportamiento del jefe generó un ambiente ofensivo para él también, ambos individuos presentaron sus quejas de manera independiente contra el jefe, quien fue declarado culpable, en respuesta, el jefe pidió disculpas a ambos trabajadores y recibió con agrado la decisión de la alta dirección de que debería someterse a una capacitación exhaustiva sobre el papel del liderazgo en promover la igualdad y la diversidad dentro de la empresa.

En concordancia con lo expuesto en el párrafo precedente, los autores Cooke y Zhao (2020) señalan que, la concepción de discriminación laboral abarca el acoso moral cuando este está vinculado con una característica protegida, en este sentido, se reconoce que el mobbing o acoso psicológico no se limita únicamente a la persona directamente afectada por la característica protegida, sino que también puede extenderse cuando alguien de su círculo personal está asociado con dicha característica. por ejemplo, la situación en la que un empleado es objeto de comentarios ofensivos respecto a su hijo, que es homosexual, con ello se evidencia cómo el acoso moral puede manifestarse indirectamente, afectando a individuos por su relación con aquellos que poseen características protegidas.

De conformidad con Nestian, Tita y Arustei (2015) señalan que, las manifestaciones del acoso moral laboral abarcan la exclusión social y la discriminación dirigida hacia la víctima, este fenómeno se manifiesta como una forma conflictiva de comunicación en el entorno laboral, bien sea entre colegas o entre supervisores y subordinados; en este sentido, la víctima se ve sometida a una carga abrumadora y a un trato abusivo por parte de una o varias personas, el acoso se perpetúa de manera sistemática a lo largo de un extenso período, que puede ser sea de manera directa o indirecta, con el claro propósito y/o efecto de forzar a la persona afectada a abandonar su entorno laboral, experimentando así este trato como un acto discriminatorio, por tanto, el mobbing no solo constituye una forma de maltrato psicológico en el trabajo, sino que también se traduce en una discriminación que socava los derechos fundamentales de la víctima en el ámbito laboral.

Por añadidura, Grotto, Pohl y Aguiar (2022) mencionan que, el acoso moral laboral constituye una manifestación de discriminación que transgrede una diversidad de normativas laborales, pues, consiste en una conducta perjudicial que puede ser percibida como amenazante o abusiva, y en muchas ocasiones, el empleado se ve obligado a enfrentarla con el fin de mantener su empleo.

Adicionalmente, Osterman y Bostrom (2022) señalan que, en el ámbito jurídico laboral, la práctica del acoso moral se refiere generalmente a aquellas acciones discriminatorias fundamentadas en cualquier categoría o atributo protegido, la extensión precisa de estos atributos puede variar según el país; además, de acuerdo con el derecho laboral, el ser sujeto de cualquier forma de acoso en el entorno laboral se denomina victimización.

Por otro lado, Wu et al. (2021) refieren que, tanto la discriminación como el acoso moral en el entorno laboral pueden generar reacciones de estrés psicológico, relacionándose así, de tal manera que, el desempeño de la víctima irá decayendo.

Según Becker (2020), el acoso psicológico en el centro de empleo conduce a la creación de ambientes laborales hostiles, y, legalmente, dicho fenómeno ha sido reconocido como una manifestación de discriminación en el ámbito laboral.

De igual forma, Icheku (2016) menciona que, el acoso psicológico en el lugar de trabajo puede estar basado en el sexo y el género (acoso sexual), el cual anteriormente era conceptualizado como un asunto sexual, implicando la atención sexual coercitiva o no deseada de un empleado hacia otro, originada a partir de sentimientos naturales y/o inevitables de deseo sexual, sin embargo, en la actualidad, se comprende de manera más adecuada este comportamiento como una conducta discriminatoria que tiene escasa relación con el deseo sexual y más bien está vinculada a la hostilidad.

Por su parte, Saleem, Shenbei y Hanif (2020) indican que, el mobbing puede ser desencadenado por una actitud discriminatoria, que implica un trato persistente pero encubierto mediante hechos aparentemente insignificantes, con pausas intermitentes y una duración prolongada, el motivo subyacente es prejuicioso, manifestándose a lo largo del acoso de manera constante e innovadora en la aplicación de un trato desigual y perjudicial.

De conformidad con Saguy y Rees (2021), el mobbing no es una figura ajena a la discriminación, toda vez que son muy escasos los casos de acoso moral laboral en los que no se evidencien eventos aislados de discriminación como parte de la persecución; ya que es este último el motivo que impulsa el incidente y trata de un asunto motivado por inclinaciones no segregacionistas.

Además, Eisenstadt y Geddes (2017) refieren que, el mobbing y la discriminación son formas de violencia entre compañeros de un mismo entorno laboral, siendo esta última una manifestación de discriminación hostil, dado que implica un tratamiento desigual que infringe el principio de igualdad.

Por otro lado, Amankaviciute y Zalnieriute (2022) resaltan que, como bien se conoce, el mobbing se manifiesta como una expresión de violencia psicológica en el entorno laboral, implicando acciones de disciplina, humillación, castigo incorporado y conductas que afectan la dignidad del trabajador; siendo así que, este fenómeno conduce al acorralamiento gradual a través del vaciamiento del puesto de trabajo, la degradación del clima laboral y la repetición de pequeños actos descalificantes que constituyen formas de discriminación hostil en el proceso de acoso psicológico, por lo tanto, el mobbing y la discriminación son figuras inmersas una con la otra.

Asimismo, Narayan (2022) menciona que, el acoso moral laboral surge mediante comportamientos discriminatorios, utilizando la discriminación como medio para alcanzar sus metas; es así que, la discriminación es la fuerza impulsora que perfecciona y facilita el desarrollo de estos procesos, por lo que, al eliminar esta figura, esencial para el mobbing, prácticamente

desaparecerían o serían muy escasas las ocasiones en las que se manifestaría.

Del mismo modo, Sarkar (2016) hace referencia a que, el mobbing o acoso psicológico constituye, por sí misma, un acto discriminatorio, pues, tanto el acoso laboral como la discriminación implican violencia, y esta última se manifiesta como una forma de discriminación hostil.

Adicionalmente, Goldberg (2021) señala que, el acoso moral laboral se configura como una estrategia o práctica destinada a expulsar a un empleado en un entorno específico, por lo tanto, puede considerarse que dicho fenómeno constituye, intrínsecamente, una forma de discriminación en el ámbito laboral.

Por añadidura, Hackney y Perrewé (2018) mencionan que, tanto la figura del acoso moral como la discriminación representan contextos que fomentan la perpetración de abusos en el ámbito laboral, lo cual va en contra de la norma básica de un entorno de trabajo saludable.

A su vez, los autores Lefebvre y Domene (2023) aluden a que, la discriminación en el entorno laboral puede manifestarse a través de diversas formas, como el acoso verbal, psicológico, violencia física, o políticas laborales (o su ausencia) que no favorecen a los empleados.

Debe señalarse al autor Ngwane (2018) quien indica que, en el ámbito del trabajo, es innegable que el acoso moral desempeña un papel esencial en la creación de un ambiente laboral hostil y conflictivo, es imperativo reconocer que cada individuo, sin distinción de posición jerárquica, religión, género, raza, discapacidad o preferencia sexual, tiene el derecho fundamental de no verse sometido a comportamientos abusivos, por lo tanto, si no se otorga la debida consideración a la dignidad de los trabajadores, el acoso puede constituir una forma de discriminación injusta, resultando en una violación de los derechos humanos.

De esta manera, Zaccaria (2015) precisa que, el fenómeno del acoso moral no se limita a casos aislados o extraordinarios, más bien, se configura como una manifestación de discriminación que puede materializarse a través de diversas conductas que el empleador lleva a cabo.

Por otro lado, Ceran y Pinar (2022) indican que, una de las violaciones latentes es la afectación a la dignidad humana, tanto como un derecho constitucional, principio jurídico y protección suprema del Estado, este principio nos guía hacia otro aspecto fundamental en este tema, la igualdad de trato, el cual asegura nuestro derecho a ser tratados de manera equitativa en el ámbito laboral, contrarrestando así el mobbing que implica un trato desigual, discriminación y aislamiento; a menudo, estas situaciones llevan a la víctima a renunciar debido a la presión, lo cual va en contra de sus derechos constitucionales y laborales, es importante destacar que estos derechos son inherentes e irrenunciables para el trabajador.

Asimismo, Mishra, Chaudhuri y Dey (2018) señalan que, el acoso moral laboral se evidencia en casos graves y persistentes de discriminación por diversas razones, como puede surgir debido a que la o las víctimas representan una amenaza potencial para la carrera del acosador, bien sea por tener mejores condiciones profesionales o cualidades personales que podrían favorecer un ascenso en la jerarquía de la empresa.

Por otro lado, Pons (2020) indica que, es necesario reconsiderar la distinción convencional entre discriminación y acoso moral, ya que cualquier forma de violencia y acoso se convierte en un comportamiento inherentemente discriminatorio, esto es especialmente evidente al constituir una agresión a la dignidad de cualquier individuo.

De igual manera, Ángel (2018) manifiesta que, pese a que el mobbing comparte con otras formas de acoso y violencia laboral, como el acoso sexual, el bossing o la discriminación, el elemento común de atacar la dignidad de la persona, específicamente afectando los principios de igualdad y no discriminación, podría considerarse una solución razonable la

implementación de preceptos legales más abarcadores; estos preceptos podrían definir un concepto más amplio de acoso laboral, proporcionando así un marco legal en el cual los encargados de aplicar la ley puedan fundamentar sus decisiones.

En esta misma línea, Laurentiu (2017) menciona que, el acoso moral representa una problemática social que en muchas ocasiones puede estar vinculada al paradigma clásico de discriminación, dado que se encuentra asociado a motivos discriminatorios que le proporcionan sustento; por ejemplo, si un empleador desea despedir a un empleado debido a su orientación sexual, pero teme las repercusiones legales asociadas con la discriminación directa, podría optar por hostigar al empleado a través de conductas acosadoras, de este modo, la presión psicológica generada podría llevar al empleado a renunciar, evitando así las implicaciones legales del despido discriminatorio.

Se debe tomar en cuenta también a Mujtaba y Senathip (2020), quienes afirman que, se pueden identificar diversas conductas que pueden ser catalogadas como mobbing en el entorno laboral, por ejemplo, los colegas pueden difundir rumores malintencionados y chismear sobre la víctima con el propósito de desacreditarla, lo que, como consecuencia, genera un ambiente laboral incómodo para la persona afectada; aquellos empleados que acosan a sus compañeros pueden crear situaciones humillantes y vergonzosas dirigidas específicamente al individuo, y estas situaciones pueden llegar a ser tan intensas que finalmente induzcan a la víctima a retirarse de su lugar de trabajo; asimismo, la víctima puede experimentar acoso moral al ser excluida deliberadamente de las interacciones con los demás, llegando al punto de sentir que carece de cualquier apoyo al que pueda acudir, lo que la relaciona directamente con la problemática de la discriminación.

Asimismo, Colaprico, Addari y La Torre (2023) precisan que, cuando nos referimos al mobbing con un matiz discriminatorio, es esencial vincularlo directamente con la discriminación en función de los atributos del empleado,

como su etnia, discapacidad, edad, entre otros; en otras palabras, para que el mobbing sea considerado discriminatorio, las acciones hostiles deben estar estrechamente relacionadas con alguno de estos atributos específicos, por ejemplo, si un empleado experimenta una constante ridiculización y humillación debido a su elección de vestimenta, estaríamos frente a un caso de mobbing, pero no necesariamente de discriminación, a menos que dichas acciones estén motivadas por prejuicios o estereotipos relacionados con características protegidas por leyes antidiscriminatorias; por tanto, resulta crucial discernir la naturaleza de estas conductas con el propósito de abordar adecuadamente tanto el mobbing como las posibles implicaciones discriminatorias que puedan surgir en un centro laboral.

2. Posturas que no reconocen el vínculo entre la discriminación y acoso moral en el trabajo

2.1. El acoso moral como figura independiente de la discriminación

El acoso moral en el ámbito laboral, también es conocido como el término "psico terror", el cual representa un fenómeno complejo que involucra un trato o comportamiento hostil que también carece de ética, y es llevado a cabo de forma sistemática por uno o varios individuos hacia otro empleado en específico (Domínguez, Mella y Díaz, 2015), en otras palabras, se caracteriza por constituir acciones de hostigamiento duraderas y reiteradas, lo que distingue a dicha figura de la discriminación laboral, pues, esta última no implica una persecución, por ello, es fundamental comprender que, si bien es cierto tanto el acoso moral como la discriminación en el lugar de trabajo son dos formas de violencia laboral, empero, no pueden considerarse mutuamente inclusivas (Osvaldo, 2017).

Por otro lado, es pertinente destacar que el mobbing, o acoso moral laboral, se considera principalmente un proceso de naturaleza psicológica (Acquadro y Bernardelli, 2017), mientras que los aspectos sexuales y discriminatorios son fenómenos que pueden coexistir en el entorno laboral, pero que son

diferentes en su naturaleza, por lo tanto, no se puede confundir el acoso moral con la discriminación laboral, dado que son fenómenos separados (Durniat, 2015).

La reiteración de la conducta es un elemento diferenciador crucial entre la discriminación en el trabajo y el acoso moral laboral (Shen y Dhanani, 2015). Mientras que el acoso moral implica un comportamiento sistemático y duradero dirigido a denigrar al empleado, la discriminación laboral se enfoca en tratar desigualmente a un trabajador debido a características protegidas por la ley, como religión, edad, sexo o discapacidad (Fuentes, 2017). En la discriminación laboral, esta desigualdad puede manifestarse en la denegación de oportunidades o beneficios en el lugar de trabajo, como ascensos, por ejemplo, en cambio, el acoso moral no necesariamente está vinculado a una pérdida asociada con el trabajo (Munro y Phillips, 2023).

El acoso moral laboral, para ser considerado como tal, debe manifestarse de manera colectiva y llevar a la humillación de la víctima hasta el punto de que esta decida abandonar su lugar de trabajo o sufra daños en su salud si opta por quedarse, esto destaca la intensidad y gravedad del acoso moral en comparación con la discriminación laboral, que puede ser una de las herramientas utilizadas por un acosador (Patten, 2018).

En este sentido, aunque el acoso moral y la discriminación laboral involucran un trato desigual, sus objetivos son diferentes (Robotham y Cortina, 2019), mientras que la discriminación busca obtener ventajas o beneficios a expensas de un empleado debido a características protegidas por la ley, el acoso moral busca denigrar al empleado y humillarlo sin necesariamente estar vinculado a factores protegidos por la ley, por tanto, el acoso moral es más amplio en su alcance y puede afectar a cualquier individuo en el lugar de trabajo, independientemente de sus características personales (Feijó et al., 2019).

La distinción entre el acoso moral y la discriminación laboral también radica en su enfoque, pues, la discriminación laboral se dirige a un trabajador debido

a características específicas, como raza, sexo o religión, y afecta al individuo como miembro de un grupo, y por otro lado, el acoso moral no necesariamente se basa en características específicas y se enfoca en dañar directamente a la persona, vulnerando su integridad y dignidad; ambos fenómenos, aunque comparten similitudes, requieren enfoques diferentes para abordarlos adecuadamente (Lamas, 2018).

En un contexto social con condiciones de trabajo precarias, existe un mayor riesgo de que tanto la discriminación como el acoso moral laboral estén presentes, ambos fenómenos comparten la característica de dirigirse a grupos desfavorecidos o no dominantes en el entorno laboral, lo que subraya la importancia de abordar las condiciones laborales y promover un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo (García, 2023).

El objetivo del acosador en una situación o contexto de acoso moral laboral es hostigar a la víctima, dañando su integridad física y su dignidad, con el propósito de degradar su entorno en el trabajo y, en algunos casos, llevar al trabajador a renunciar a su puesto de empleo (Seiner, 2021), este daño psicológico y emocional puede ser devastador y afectar la salud mental de la víctima de manera significativa, y a pesar de que los efectos del acosador pueden parecer similares a los de la discriminación, como el rechazo y el aislamiento, es fundamental comprender que el mobbing no es simplemente una forma de discriminación, toda vez que esta última se basa en un trato desigual hacia un empleado debido a diferencias específicas, como la edad o la orientación sexual, sin necesariamente estar relacionado con el desempeño laboral del trabajador (Long, 2016), por otra parte, el acoso moral se enfoca en dañar a la persona directamente, independientemente de las características personales, y tiene como objetivo degradar el entorno laboral (Castellano, 2023).

Marie-France Hirigoyen, una destacada estudiosa francesa en el campo del acoso moral en el trabajo, destaca que la discriminación se diferencia del acoso moral debido a la reiteración en la conducta; la discriminación laboral

puede ser un incidente aislado o una serie de incidentes, pero el acoso moral se caracteriza por su naturaleza repetitiva y sistemática (Blancas, 2015).

En síntesis, el acoso moral laboral y la discriminación son dos formas de violencia laboral distintas. Mientras que la discriminación se basa en el trato desigual a un empleado debido a características protegidas por la ley, el acoso moral busca denigrar y humillar al empleado de manera sistemática. Aunque comparten similitudes, como el rechazo y el aislamiento, estas dos formas de violencia laboral deben abordarse de manera independiente y requieren enfoques diferentes para prevenir y enfrentar sus efectos perjudiciales en el lugar de trabajo. La reiteración en la conducta es un factor clave para distinguir entre ambas, debido a que el acoso moral laboral se caracteriza por su naturaleza persistente y sistemática. La comprensión y el abordaje adecuado de estas dos formas de violencia laboral son esenciales para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y equitativo.

Por otro lado, es necesario hacer mención al artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que brinda una protección limitada contra el acoso laboral, al especificar únicamente los motivos de despido nulo en casos de discriminación, sin ofrecer una definición clara y precisa del mobbing en todos sus aspectos; por lo tanto, se considera que tanto el acoso moral laboral y la discriminación son fenómenos independientes pero que engloban la violencia laboral.

De acuerdo con Ulusoy, Nienhaus y Brzoska (2023), el mobbing y la discriminación son figuras distintas; si bien es cierto, ambas son figuras pertenecientes a la violencia laboral; ambas tienen enfoques diferentes por razones conceptuales, normativas y prácticas, respaldadas por estudios extensos en la ciencia jurídica; por lo tanto, la discriminación se excluye de la definición del mobbing; debido a que, ésta tiene su propia definición y sus propios criterios protegidos; mientras que en el acoso moral laboral resulta sumamente complicado determinar la intención detrás de los actos de la persona agresora.

Por su parte, Grima, La Torre y Sernia (2023) precisan que, la discriminación en el ámbito laboral se revela como un mecanismo intrínseco dentro del proceso destructivo que subyace en la violencia psicológica y moral, en este contexto, dicho fenómeno no puede ser plenamente comprendido y condenada desde una perspectiva socio-jurídica, en este sentido, la degradación en el trato se erige no solo como un efecto secundario, sino también como un mecanismo estratégico con el propósito de lograr un resultado discriminatorio, fusionando así la discriminación con el acoso moral laboral en una interconexión perniciosa.

En este orden de ideas, Ferris, Deakin y Mathieson (2021) refieren que, si bien es cierto que tanto discriminación y el acoso moral laboral tienen en común que ambos lesionan los derechos fundamentales, sin embargo, lo que les diferencia es que gran parte de la doctrina internacional aún no logra establecer de manera coherente y consistente una jurisprudencia judicial sobre la naturaleza y alcance del "mobbing"; lo contrario a lo que sucede con la discriminación, ya que, es un fenómeno mucho más estudiado, por lo tanto, es necesario introducir un concepto legal de acoso moral en el trabajo, similar a lo hecho con los actos de discriminación, e incorporar obligaciones legales específicas para los empleadores con el objetivo de prevenir y sancionar cualquier forma de hostigamiento psicológico en el entorno laboral.

Así pues, Vranjes y Lyubkyh (2021) señalan que, la definición de acoso psicológico en el centro de trabajo, tiene sintonía con la figura de discriminación, pues, actúa como una forma o modalidad de esta última, en función de su objetivo, el cual consiste en atentar contra la dignidad del asalariado, de tal manera que, se origine un entorno intimidatorio, ofensivo y humillante, en el que no podrá desenvolverse propiciamente.

Además, Lyth (2023) afirma que, es necesario destacar que el acoso moral en el ámbito del trabajo se presenta como un fenómeno independiente de la discriminación laboral, pues, mientras que el primero implica un patrón de comportamientos que, en muchos casos, carece de prohibiciones legales

explícitas, la discriminación laboral generalmente se vincula a conductas que están claramente definidas, para las cuales existen medidas legales significativas; en otras palabras, el acoso moral laboral no siempre se rige por las mismas restricciones legales que abordan la discriminación, esta distinción resalta lo importante que es poder reconocer y abordar ambas formas de violencia en el entorno laboral de manera adecuada.

Así pues, Luo et al. (2023) refiere que, el mobbing o acoso psicológico se distingue de la discriminación laboral, dado que este último implica acciones perjudiciales dirigidas hacia un empleado meramente a causa de ser visto como una competencia, a diferencia de la discriminación, donde la preocupación principal radica en un trato desigual o la restricción de oportunidades basadas únicamente en la raza, género, etnia, entre otros, en otras palabras, el acoso moral se enfoca en conductas negativas y perjudiciales que contribuyen a un clima laboral adverso; pese a que ambos fenómenos comparten la raíz de la desigualdad, es fundamental reconocer sus diferencias y abordar cada uno con medidas específicas para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso.

Es oportuno señalar a Obligado (2023) quien alega que, las manifestaciones de acoso moral o mobbing son diversas y cambiantes, se puede establecer una distinción fundamental al considerar aquellos actos de acoso que no derivan de las prerrogativas de la dirección, como sanciones injustificadas, negativas de ascenso, imposición de tareas prácticamente inalcanzables, exclusión social y conductas insultantes, llegando incluso a la agresión; es crucial notar que el acoso moral en el trabajo, con sus múltiples formas, se presenta como un fenómeno independiente de la discriminación laboral, abordando así la complejidad de las dinámicas adversas en el ambiente laboral.

Por otra parte, Striebing (2023) resalta que, la conceptualización del acoso moral laboral presenta elementos distintivos respecto a la discriminación en el centro de trabajo, pues, la definición del acoso implica, primero, la

presencia de una victimización en el lugar de trabajo, donde el bienestar del empleado se ve afectado por individuos dentro de la empresa; segundo, un desequilibrio de poder entre la víctima y el perpetrador; y tercero, la necesidad de regularidad en las agresiones sistemáticas; pese a que existe una significativa superposición entre el acoso y la discriminación, es necesario reconocer que ambos conceptos poseen características únicas y esenciales; si bien, en ambas situaciones, un individuo experimenta un trato inapropiado en el contexto laboral, empero, la discriminación no necesariamente implica una permanencia como el acoso, a razón de que este último implica conflictos procesuales; además, la discriminación se fundamenta en la pertenencia a un grupo de identidad definido por características regularmente visibles desde el nacimiento, mientras que el acoso abarca grupos más amplios y heterogéneos, incluyendo antipatías afectivas, orientaciones de valores individuales, personalidad, entre otros.

En relación a lo referido, Akella (2020) indica que, la diferencia entre el mobbing y la discriminación en el trabajo radica en que, en el primero, se llevan a cabo acciones negativas hacia un asalariado debido a ciertos atributos, como puede ser el género, la etnia, raza, entre otros, lo cual conduce a un ambiente laboral hostil; mientras que, en el segundo, existe una limitación de oportunidades y un trato desigual motivado por los atributos antes mencionados.

De acuerdo con Samsudin, Isahak y Rampal (2018), el desencadenante del fenómeno de acoso laboral no está vinculado a motivos discriminatorios, sino que se emplea un perjuicio constante y acumulativo con el objetivo de debilitar psicológicamente a la víctima; siendo así que la discriminación no será la raíz del problema, ni la modalidad de persecución, ni tampoco constituirá parte integral de su contenido.

Según Piggot (2015), el acoso moral laboral sin discriminación se manifiesta en una organización que, ante la perspectiva de cerrar, somete a presión y hostiga psicológicamente a todos los empleados con el fin de que acepten

una separación menos gravosa o presenten su renuncia bajo la promesa de mantener su continuidad en otra empresa.

Al respecto, Azmat, Cuñat y Henry (2020) señalan que, el acoso moral en el lugar de trabajo va más allá de acciones arbitrarias o abusivas, con o sin discriminación presente, utiliza dichos comportamientos con el propósito de perjudicar al empleado, constituyendo así una infracción civil.

De la misma manera, Fink (2017) señala que, la discriminación y el mobbing son figuras distintas, toda vez que la discriminación puede ser percibida como neutral, ya que dependiendo de las circunstancias puede tener connotaciones positivas o negativas; mientras que el mobbing siempre resulta perjudicial; siendo así que, en el mobbing, la persecución se manifiesta a través de la repetición de maltratos a lo largo de un periodo específico, y la intención del acosador de someter a la víctima es un objetivo intrínseco que no se observa en la discriminación.

Por otro lado, Connolly y Quinlivan (2016) mencionan que, el motivo identifica si existe discriminación en los casos de acoso moral laboral, siendo categorías jurídicas independientes, por lo que, equipararlas es un error derivado de la escasa incidencia de casos de acoso laboral sin discriminación; este malentendido se atribuye a la falta de una clasificación legal específica, pese a reconocer que estas situaciones tienen su origen en actos violentos.

De la misma manera, McKinney, Halkias y Hollis (2021) indican que, el acoso moral laboral o mobbing puede surgir debido a prejuicios relacionados con la edad, la raza o el género, aunque esto no siempre es el caso, no obstante, en ocasiones, sí puede serlo; los empleados que exhiben cualidades positivas como amabilidad, confianza, optimismo y competencia son percibidos como amenazas por los agresores, aunque en ciertas circunstancias el acosador y la víctima puedan parecer similares, el impacto del acoso suele inducir a que esta última se sienta inferior e incluso impotente para modificar la situación;

por ende, mientras que el acoso laboral puede abarcar prejuicios y actitudes discriminatorias, por lo general implica una disparidad de poder.

Es así que, el autor Pap (2019) señala que, el mobbing puede desempeñar un papel singular al abordar varias manifestaciones de exclusión y desigualdades sociales, especialmente en casos de discriminación que no serían fácilmente captadas por las formas convencionales de discriminación "directa" o "indirecta", empero, es importante señalar que esta perspectiva no abarca todas las formas de injusticia asociadas con dicho fenómeno, por razones evidentes: (i) hay formas de discriminación que no se pueden conceptualizar ni operacionalizar como acoso moral; (ii) existen diversas manifestaciones de acoso que constituyen discriminación, pero no necesariamente discriminación organizacional; y (iii) también hay formas de acoso que carecen de carácter discriminatorio; por ello, no es acertado considerar que la discriminación engloba a la figura del mobbing.

Como bien señalan Misra y Sharma (2022), el acoso moral suele ser utilizado como una expresión de conducta discriminatoria, no obstante, no es preciso mezclar los términos acoso y discriminación; pese a que comparten similitudes, como la creación de un ambiente hostil o la afectación de la dignidad, son fenómenos distintos y conceptualmente diferentes.

Es así que, Serafeimidou y Dimou (2016) afirman que, el fenómeno del acoso moral se basa en la ejecución de actos, prácticas o comportamientos específicos que lo diferencian de la discriminación común en el funcionamiento de un entorno laboral.

Por su parte, Duraj (2022) afirma que, aunque es innegable que el acoso moral y otras manifestaciones de violencia laboral, como la discriminación, están interconectados debido a los graves y perjudiciales impactos que pueden tener en el empleado afectado, el acoso moral, sin embargo, se distingue como una forma de agresión o intimidación que ha adquirido una identidad única; en otras palabras, el acoso moral se presenta como una

categoría independiente de acoso, separándose así de otras formas existentes de acoso laboral o fenómenos similares.

Asimismo, Pascu (2015) señala que, el fenómeno del acoso moral, también conocido como mobbing, en el entorno laboral no se origina a partir de una discriminación clásica, sino que presenta manifestaciones específicas; no obstante, es importante destacar que el acoso moral puede, en algunos casos, fundamentarse en estereotipos discriminatorios, lo que refuerza la convicción del agresor de que está justificado al hostigar a su colega laboral.

Ahora bien, Canessa (2021) precisa que, el acoso moral no es intrínsecamente una forma de conducta discriminatoria, a pesar de que, a razón de su naturaleza pluriofensiva evidente en los diversos actos que lo componen, sea posible identificar ciertas conductas dentro de sus múltiples manifestaciones que contravienen el principio de igualdad y no discriminación.

Cabe considerar por otra parte, a Schneebaum (2021) quien indica que, el acoso moral laboral no está necesariamente ligado a la discriminación, por lo que su definición no puede depender exclusivamente de conceptos establecidos de discriminación, cada fenómeno requiere un método de análisis jurídico diferenciado; esta distinción no solo sirve como guía para los intérpretes del derecho, sino que también proporciona una perspectiva más completa sobre el desafío que implica abordar el acoso moral laboral, además, permite trazar una línea más clara entre estas dos formas de violencia y acoso en el entorno laboral.

Adicionalmente, es menester señalar a Blanco (2020), quien afirma que, en el ámbito laboral, ciertos comportamientos contravienen la ley, es decir, son conductas antijurídicas y aunque no estén motivados por causas discriminatorias, estos comportamientos generan perjuicio a los trabajadores que son objeto de acoso, dado que afectan su dignidad personal; este tipo de conducta antijurídica se conoce como acoso moral o acoso psicológico, siendo importante destacar que esta forma de acoso tiene una autonomía que

se centra exclusivamente en lo individual, toda vez que no se basa en motivos discriminatorios relacionados con la pertenencia del sujeto a un grupo vulnerable; por lo tanto, el acoso moral o psicológico difiere significativamente y requiere un tratamiento jurídico o enfoque legal diferenciado, empezando por la necesidad de una delimitación y conceptualización precisa de dicha conducta.

Asimismo, Mihailescu y Tomescu (2017) afirman que, el mobbing se distingue como un fenómeno independiente de la discriminación, aunque en ciertos casos pueda tener alguna relación con esta última, el acoso moral no se limita exclusivamente a la discriminación, debido a que sus efectos abarcan tanto el ámbito psico-organizacional como el psico-individual, teniendo un impacto significativo en el rendimiento laboral y la salud de la persona afectada; en el contexto del acoso moral, siempre hay un propósito de persecución que utiliza la presión psicológica como medio para inducir a la víctima a renunciar a su puesto de trabajo, ello se debe a que el despido directo no es viable, dado que la víctima posee competencia en su puesto y ha demostrado resultados considerablemente antes de que el acoso moral comience.

De igual manera, Samboan (2018) precisa que, el mobbing puede situarse en la frontera de la discriminación laboral, aunque no se ajusta completamente a esta categoría, mientras que la discriminación laboral implica acciones específicas realizadas por un superior hacia un subordinado, el mobbing o acoso moral suele ser perpetrado por colegas; este tipo de acoso implica forzar a la víctima a ceder ante actos abusivos con el objetivo de provocar un rendimiento deficiente en el entorno laboral; además, el mobbing es sistemático, a diferencia de la discriminación, que no siempre requiere un patrón discernible, en este sentido, se podría inferir que el mobbing implica una forma de agresión menos manifiesta.

Por su parte, Chudzicka, Grabowski y Wilczynska (2017) señalan que, la discriminación y el mobbing se perciben como formas distintas de causar un perjuicio a los empleados, en el caso del acoso moral, se refiere al terror

psicológico caracterizado por un comportamiento hostil y poco ético repetido sistemáticamente por uno o varios empleados, y este comportamiento está dirigido principalmente contra una persona en el entorno laboral, dejándola sin posibilidad de defensa o ayuda, lo que resulta en consecuencias negativas como resultado del acoso; por otro lado, la discriminación implica un trato desigual hacia una persona, manifestándose como una diferenciación injustificada en los derechos de las personas.

De lo expuesto anteriormente, Durniat (2015) indica que, en algunas situaciones, la envidia, la rivalidad y los celos simples pueden desencadenar el acoso moral, la mayoría de las personas que experimentan este tipo de acoso laboral tienden a atribuirlo al entorno competitivo y ambicioso en el lugar de trabajo; sin embargo, el acoso moral laboral o mobbing rara vez tiene su origen en desacuerdos sobre asuntos profesionales; las razones detrás de este fenómeno son menos evidentes y más difíciles de definir con precisión; aunque el mobbing comparte similitudes con la discriminación, no se debe asumir que uno engloba al otro; el mobbing se presenta como un fenómeno mucho más y complejo, en este sentido, el acoso moral es notablemente más intenso, cuyas sus consecuencias son más graves, mientras que la discriminación constituye simplemente una de las herramientas empleadas por el acosador.

Finalmente, a opinión nuestra, consideramos que, en el ámbito del derecho laboral, la distinción concreta entre acoso moral laboral y discriminación en el trabajo emerge como un elemento fundamental, pues, diferenciar el mobbing de la discriminación no solo implica nutrir la claridad conceptual en el ámbito legal, lo cual facilitaría la interpretación de los operadores de la justicia en determinados casos en que esté presente dicho fenómeno, sino que también proporcionaría una intervención más justa y efectiva. La discriminación, al apoyarse en características inherentes a la persona, exige una respuesta legal diferente, con el objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales y promover la igualdad en el entorno laboral. Por otra parte, el acoso moral laboral, aunque puede crear un ambiente laboral perjudicial, no siempre se

arraiga en prejuicios relacionados con características protegidas. Por lo tanto, la distinción entre ambos no solo resguarda los derechos de los trabajadores, sino que también sienta las bases para la construcción de entornos laborales respetuosos y equitativos; este discernimiento contribuye a la efectividad de los marcos legales, lo cual permitiría abordar cada fenómeno con las herramientas legales y las estrategias adecuadas, propiciando así un ambiente de trabajo donde la justicia y la igualdad convergen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente tesis se trabajó bajo un enfoque cualitativo de tipo básico, descriptivo, que, según Bejarano (2016), la investigación cualitativa tiene como objetivo comprender y profundizar en los fenómenos, examinándolos desde la perspectiva de los participantes en su entorno y en relación con los factores circundantes; y este enfoque suele elegirse cuando se busca comprender las perspectivas de individuos o grupos que serán objeto de estudio, explorando sus experiencias y opiniones para entender de manera subjetiva cómo perciben su realidad.

3.1.1. Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo de tesis se empleó la teoría fundamentada, el cual según Palacios (2020), facilita el análisis de datos y el desarrollo de teorías que se basan en los mismos, por tanto, la teoría fundamentada ofrece los elementos y las herramientas tanto para el desarrollo de conceptos, análisis de datos y la creación de teorías que van a permitir el entendimiento de un determinado fenómeno.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La matriz de categorización del presente trabajo de tesis se adjunta en el anexo 1.

1. Primera categoría: Elementos configuradores, la cual tiene como subcategorías, reiteración de la conducta y elemento intencional.
2. Segunda categoría: Sujetos, la cual tiene como subcategoría, acoso vertical y horizontal.
3. Tercera categoría: Bien jurídico lesionado, la cual tiene como subcategorías, derecho a la dignidad.

4. Cuarta categoría: Legislación belga, la cual tiene como subcategorías, acoso moral como conducta repetida y discriminación como trato diferente.
5. Quinta categoría: Legislación francesa, la cual tiene como subcategorías, acoso moral como acto repetido y discriminación por razón de origen, apariencia física, entre otros.
6. Sexta categoría: Legislación argentina, la cual tiene como subcategorías, acoso moral como hostilidad continua y discriminación por motivo de sexo, raza, entre otros.

3.3. Escenario de estudio

Según Arispe et al. (2020), consiste en aquel entorno en donde se llevará a cabo el instrumento de recolección de datos, el cual debe coincidir con los objetivos, el problema, la pregunta de investigación y los sujetos de interés.

En este sentido, el instrumento de estudio de la presente tesis se ejecutó en un estudio jurídico de Chimbote, en la Corte Superior de Justicia del Santa y mediante la plataforma Zoom y Google Meet.

3.4. Participantes

El presente trabajo de tesis contará con la participación de:

1. Jueces:

- Dr. Norman Tantas Saavedra, Juez de la Primera Sala Laboral de la CSJSA.
- Dra. Rosa Elvira Ulloa Morillo, Jueza de la Primera Sala Laboral de la CSJSA.

Respecto a este primer grupo de interés, el escenario de estudio fue directamente en la Corte Superior de Justicia del Santa.

2. Abogados:

- María Lucía Varillas Palacios,
- Brayan Villarruel Espinoza, abogado laboralista del estudio jurídico "Portilla abogados y consultores".

- Yanira Melissa Campos Herrera, abogada laboralista del estudio jurídico “Portilla abogados y consultores”.

En relación a este segundo grupo de interés, el escenario de estudio fue, en el caso de la primera entrevistada, en la plataforma Zoom y para los dos últimos entrevistados dicho escenario fue en el estudio jurídico “Portilla abogados y consultores”, ubicado en Chimbote.

3. Docentes:

- Dr. Daniel Ulloa Millares, profesor de Derecho Laboral de la PUCP.
- Mgtr. Natividad Teatino Mendoza, profesor de Derecho Laboral en la UCV.

Respecto a este último grupo de interés, el escenario de estudio fue, en el caso del primer docente, en la plataforma Google Meet, y para el segundo, fue en la Universidad César Vallejo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente tesis fue la entrevista a profundidad y como instrumento de recolección de datos se utilizó una guía de entrevista, la misma que se encuentra en el anexo 2.

3.6. Procedimiento

Para el desarrollo de la presente tesis, la información recopilada para la construcción del marco teórico fue basada en la técnica del análisis documental, dicha información fue obtenida de artículos científicos y libros especializados; en este sentido, se procedió a extraer el contenido relevante, consignándose los datos del autor.

Además, se aplicó la técnica de la entrevista a profundidad a distintos grupos de interés (docentes, abogados y jueces especialistas en materia laboral), quienes participaron de manera presencial y virtual mediante la plataforma Zoom y Google Meet.

Posteriormente, se procedió a transcribir todas las entrevistas grabadas, analizando los datos a fin de precisar si son congruentes con los objetivos de la presente tesis, descartando aquella información que no aporta.

3.7. Rigor científico

De acuerdo con Rada (2016), el rigor científico cuenta con patrones que son la validez, confiabilidad, transferibilidad, autenticidad, fiabilidad y auditabilidad, los cuales están encargados de orientar la investigación, toda vez que su objetivo principal es obtener resultados confiables y creíbles.

1. Validez teórica: La presente tesis es creíble porque tiene respaldo teórico, es decir, en teorías que le dan sustento.
2. Transferibilidad: Se hace uso de la bibliografía científica, la cual circula en revistas académicas y científicas, reconociendo los derechos de autor, toda vez que se cita y se referencia correctamente con las normas APA séptima edición, tal como exige la Universidad César Vallejo.
3. Auditabilidad: El presente estudio permitirá que otros investigadores que siguen la misma línea del tema de investigación, logren obtener conclusiones similares.
4. Autenticidad: El presente trabajo es original, dado que, se utilizaron fuentes novedosas relacionadas a nuestro tema de investigación.
5. Fiabilidad: La presente tesis está sustentada en fuentes de investigación que son confiables.

3.8. Método de análisis de información

El método de análisis de información del presente trabajo de tesis fue documental, toda vez que, para el desarrollo del marco teórico se tuvo que extraer datos de revistas científicas y libros especializados en materia laboral, asimismo, se analizó el contenido de cada entrevista. Para mayor precisión, nos remitimos a lo explicado en el punto 3.6.

3.9. Aspectos éticos

La presente tesis se realizó respetando el Código de ética de la Universidad César Vallejo y conforme al reporte de turnitin, asimismo, los participantes para las entrevistas fueron debidamente informados sobre el tema de investigación, quienes brindaron su consentimiento para llevar a cabo las mismas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de las entrevistas a profundidad

El objetivo general del presente trabajo de tesis fue determinar la relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo. Con respecto a ello, la interrogante planteada buscaba establecer si existe algún vínculo entre ambas figuras. En este sentido, la mayoría de los entrevistados (jueces, docentes y abogados en materia laboral) consideraron que, sí existe una relación entre la discriminación y el acoso moral laboral, puesto que uno de ellos, indicó que ambos fenómenos afectan la dignidad del trabajador y que, además, la discriminación podría ser el motivo del inicio del acoso moral; empero, dicha relación es muy delgada y tenue. Por el contrario, una minoría de los entrevistados, consideraron que no existe relación porque son dos fenómenos de violencia laboral totalmente distintos.

El primer objetivo específico de la presente tesis fue identificar la naturaleza jurídica del acoso moral laboral; siendo la primera categoría los elementos configuradores de esta figura, y la primera subcategoría, la reiteración de la conducta. En tal sentido, la pregunta formulada a los abogados, jueces y docentes especialistas en materia laboral, buscaba determinar si el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática. Los entrevistados, por unanimidad, señalaron que, el acoso moral en el trabajo se configura mediante conductas sistemáticas o reiterativas, indicando que no se puede entender a dicha figura como un hecho aislado porque no calzaría como tal; es así que, dichos especialistas precisaron que justamente por la repetición en el tiempo, es que se genera una degradación en la víctima.

En esta misma línea, la segunda subcategoría abarca al elemento intencional, por ende, la pregunta formulada a los abogados, docentes y jueces especialistas en materia laboral, buscaba establecer si la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador. La mayoría de los entrevistados, indicaron estar de acuerdo con que el acosador busca dañar a la víctima, con la intención de afectarlo moral y psicológicamente; a diferencia

de una minoría, quienes consideraron que, la intención principal del acosador es sentirse superior al acosado.

De igual forma, la segunda categoría comprendió a los sujetos del acoso moral y se estableció como subcategoría, el acoso vertical y horizontal. En tal sentido, la preguntada formulada a los abogados, docentes y jueces especialistas en materia laboral, buscaba delimitar si el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico. Los entrevistados, de manera unánime, señalaron que, el jefe de la empresa no es el único que puede ser el sujeto activo en el acoso moral, detallando que, también puede ser llevado a cabo por un colega o por cualquier otra persona que tenga poder e influencia sobre otra.

Por otro lado, la tercera categoría contempló al bien jurídico lesionado en el acoso moral y se estableció como subcategoría, el derecho a la dignidad. En este sentido, la pregunta formulada a los abogados, docentes y jueces especialistas en materia laboral, buscaba determinar si el derecho a la dignidad es el único bien jurídico quebrantado en el acoso moral laboral. Los entrevistados, por unanimidad, expresaron que, si bien es cierto que el derecho a la dignidad es el primer bien jurídico afectado en una situación de acoso moral en el centro de trabajo, alegan que esto se exterioriza a lesionar también la integridad del empleado (en su aspecto psíquico y moral) y su derecho al trabajo.

El segundo objetivo específico de la presente tesis fue delimitar las características del acoso moral y la discriminación en el lugar de trabajo en la legislación extranjera, siendo la primera categoría la legislación belga y como subcategoría, el acoso moral como conducta repetida y discriminación como trato diferente. En tal sentido, la pregunta formulada a los abogados, docentes y jueces especialistas en materia laboral, buscaba establecer si la conceptualización que ofrece la legislación de Bélgica sobre acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana, y de ser el caso, qué aportaría la legislación mencionada al contexto peruano; precisándoles que, dicha legislación define al acoso moral laboral como

aquellas conductas abusivas y repetidas que tengan por objeto atentar contra la integridad física o psíquica del trabajador, entre otros; y a la discriminación en el trabajo como una diferencia de trato basada en algún criterio protegido, tales como origen social, orientación sexual y otros. Los entrevistados, por unanimidad, señalaron que, el concepto de acoso moral que brinda la legislación de Bélgica, no se ve reflejada en nuestra realidad, pues, refieren que en nuestro país existe un vacío respecto a la definición de esta figura; y en relación al aporte del modelo belga al contexto peruano, los entrevistados, de manera unánime, consideraron que, permitiría una mayor protección para las víctimas de acoso moral, precisando su definición, y en el caso de la discriminación, señalan que aportaría en una ampliación de la misma.

De la misma manera, la segunda categoría comprendió a la legislación francesa y se estableció como subcategoría, el acoso moral como acto repetido y discriminación por razón de origen, apariencia física, entre otros. En este sentido, la pregunta formulada a los abogados, docentes y jueces especialistas en materia laboral, buscaba determinar si la legislación de Francia, al brindar una propia definición de ambos fenómenos, establece sus diferencias; precisándoles que, la legislación mencionada define al acoso moral como actos repetidos que son susceptibles de atentar a la salud física o mental del trabajador; y a la discriminación como un trato menos favorable basado en la apariencia física, apellido y otros. Los entrevistados, por unanimidad, manifestaron que, la legislación antes referida sí puntualiza la distinción entre discriminación y acoso moral en el trabajo, indicando que, por un lado, se considera al acoso moral como una secuencia de actos, y, por otro lado, la discriminación es definida como una distinción injustificada fundada en el sexo, características genéticas del trabajador, entre otros.

Por consiguiente, la tercera categoría contempló a la legislación argentina y se estableció como subcategoría, el acoso moral como hostilidad continua y discriminación por motivo de sexo, raza, entre otros. En tal sentido, la pregunta formulada a los abogados, docentes y jueces especialistas en materia laboral, buscaba delimitar cuáles son las características que se puede

rescatar de ambas figuras; precisándoles que, dicha legislación define al acoso moral laboral como toda hostilidad repetida del superior jerárquico en forma de hostigamiento psicológico. Los entrevistados, por unanimidad, manifestaron que, la definición de acoso moral es limitada porque únicamente prevé el acoso vertical (jefe a subordinado), y respecto a la discriminación, consideraron que, se puntualiza las causales de la misma, teniendo características similares a las otras regulaciones referidas en la presente tesis.

4.2. Discusión

Durante el desarrollo del presente trabajo de tesis, se encontraron diversas posturas en torno a la relación entre el “mobbing” o acoso moral y la discriminación en un ambiente laboral.

De esta manera, la doctrina es mayoritaria al considerar que existe una relación entre los fenómenos de acoso moral laboral y discriminación, como, por ejemplo, Fuentes (2017), Blackstone y Gardner (2018), Kline, Rose y Walters (2022), Radulescu (2016) y Osvaldo (2017), quienes manifestaron que, la discriminación y el acoso moral laboral son figuras que guardan relación, toda vez que, afectan la dignidad humana en el entorno laboral, bien sea en empresas privadas o instituciones públicas.

Por otro lado, existen autores que opinan que no existe una relación entre los fenómenos de acoso moral laboral y discriminación, como, por ejemplo, Shen y Dhanani (2015), Ulusoy, Nienhaus y Brzoska (2023), y Ferris, Deakin y Mathieson (2021), quienes manifestaron que la reiteración de la conducta es un elemento diferenciador crucial entre la discriminación en el trabajo y el acoso moral laboral, por ende, no se les puede atribuir un vínculo.

Ahora bien, corresponde precisar, en base a lo indicado, si nuestras hipótesis han sido demostradas. Nuestra primera hipótesis, buscaba demostrar que el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo son formas de acoso estrechamente vinculadas, pero distintas en razón de sus modalidades. En este sentido, esta hipótesis fue demostrada de manera

parcial, pues, como se mencionó en los párrafos precedentes, a nivel doctrinal, existe una opinión mayoritaria que coincide en que la relación que comparte la discriminación y el acoso moral en el trabajo, radica en el hecho de que ambos vulneran los derechos fundamentales del trabajador, empero, se pueden diferenciar por sus supuestos, dado que, el acoso moral abarca necesariamente actos repetitivos, es decir, la conducta debe ser sistemática; mientras que, la discriminación supone un acto aislado, el cual consiste en un trato diferenciado basado en distintas características personales del trabajador, tales como su raza, género, orientación sexual, religión, entre otros; mientras que, otra parte de la doctrina, como se hizo alusión anteriormente, considera que no cabe la posibilidad de que ambos fenómenos guarden una estrecha relación, debido a que presentan características diferentes.

Lo mencionado, fue reforzado con lo manifestado por nuestros entrevistados (jueces, docentes y abogados especialistas en materia laboral), quienes, en su mayoría, señalaron que, ambas figuras sí se relacionan al afectar tanto el derecho al trabajo como a la integridad y dignidad del empleado, empero, precisando que, se distinguen por sus modalidades, frente a una minoría, que está en contra.

A nuestro juicio, consideramos que, si bien es cierto, el acoso moral laboral es una figura que guarda relación con la discriminación, al ser ambos fenómenos que son parte de la violencia en el ambiente de trabajo, generando efectos similares en la víctima; no obstante, existen ciertas características que diferencian a ambas figuras, toda vez que, en el acoso moral laboral deber haber una reiteración de la conducta para que ésta pueda configurarse, teniendo como origen los celos o envidia del acosador hacia el trabajador, siendo que, este comúnmente es aquella persona que sobresale dentro del lugar de trabajo; mientras que, en la discriminación solo bastará que el sujeto activo vulnere los criterios protegidos de ésta misma para que se configure como tal.

Por otro lado, nuestra segunda hipótesis buscaba establecer que el acoso moral y la discriminación no son formas de violencia laboral estrechamente relacionadas.

En este contexto, dicha hipótesis se demostró de forma parcial, pues, en principio, gran parte de la doctrina consideró que tanto la discriminación como el acoso psicológico no representan tipos de violencia en el trabajo totalmente relacionadas, por ejemplo, autores como Castro, Sánchez y Espinoza (2020), Ulusoy, Nienhaus y Brzoska (2023), Striebing (2023), Acquadro y Bernardelli (2017) y Lamas (2018), resaltan que, la conceptualización del acoso moral presenta elementos distintivos respecto a la discriminación en el centro de trabajo, pues, la definición del primero implica la presencia de una victimización en el lugar de trabajo, donde el bienestar del empleado se ve afectado por individuos dentro de la empresa; un desequilibrio de poder entre la víctima y el perpetrador; y la necesidad de repetición en las agresiones; pese a que existe una significativa superposición entre el acoso y la discriminación, es necesario reconocer que ambos conceptos poseen características únicas y esenciales, si bien, en ambas situaciones, un individuo experimenta un trato inapropiado en el contexto laboral, empero, la discriminación no necesariamente implica una permanencia como el acoso, a razón de que este último implica conflictos procesuales; además, la discriminación se fundamenta en la pertenencia a un grupo de identidad definido por características regularmente visibles desde el nacimiento, mientras que el acoso abarca grupos más amplios y heterogéneos, incluyendo antipatías afectivas, orientaciones de valores individuales, personalidad, entre otros.

Mientras que, el otro lado de la doctrina consideró que son fenómenos cuya relación es intrínseca, toda vez que el mobbing representa una forma de expresión de la discriminación, por ejemplo, autores como Goff (2017), Mosquera y Albornoz (2022), Nestian, Tita y Arustei (2015) y Chawla (2017), indican que, el mobbing constituye una forma de violencia discriminatoria dirigida hacia un individuo, bien sea por parte de superiores o compañeros,

afectando a personas de todas las edades y géneros, además, esta conducta hostigante y discriminatoria al mismo tiempo, puede resultar en un deterioro psicológico significativo, siendo así que los expertos han identificado diversas fases del fenómeno, advirtiéndolo que, si no se aborda a tiempo, puede desembocar en despidos, renunciaciones voluntarias o incluso llevar a la víctima al suicidio; asimismo, esta forma de acoso discriminatorio se manifiesta cuando se obliga al trabajador a realizar tareas en contra de su voluntad, se cambia frecuentemente su ubicación, se cuestionan todas sus decisiones, se le critica, se le atribuyen problemas psicológicos o simplemente se le ignora.

De lo señalado, se advierte que, en la doctrina es mayoritaria al considerar que tanto la discriminación como el acoso moral en los centros de trabajo, presentan características que logran la diferencia entre ambos, por ende, no podríamos hablar de tipos de violencia laboral que se encuentran vinculados en su totalidad.

Esta divergencia no se encontró en nuestros entrevistados (jueces, docentes y abogados), debido a que, la opinión de los mismos fue unánime, quienes precisaron que, ambas figuras sí pueden llegar a diferenciarse, por ende, no son formas de violencia en el trabajo del todo relacionadas.

Ahora bien, a opinión nuestra, consideramos que, si bien ambos fenómenos pueden relacionarse en ciertos casos, ello no quiere decir, que la relación sea del todo completa, pues existen elementos que van a diferenciar a ambas, ello resalta la importancia de contar con una definición en la normativa laboral que precise el contenido del acoso moral en el trabajo y no dejar de lado a este mal que afecta a los empleados de diversos sectores.

Por último, durante el desarrollo de la tesis, se presentaron algunas limitaciones, entre ellas, la poca información actualizada de nuestro tema de investigación, el cual demandó la mayor parte de nuestro tiempo, pues, se debe tener en cuenta que solo podíamos considerar un 30% de información respecto a los libros que excedan de 7 años de antigüedad. Posteriormente, otra limitación que se tuvo fue la traducción de los libros y/o revistas jurídicas

en inglés, toda vez que, se tenía que analizar y parafrasear; asimismo, al momento de realizar las entrevistas a profundidad, algunos de nuestros participantes, no contaban con mucha disponibilidad de tiempo a fin de realizar las entrevistas, lo que dificultaba poder comenzar a transcribir y analizar sus opiniones a fin de consignarlas en nuestros resultados.

V. CONCLUSIONES

1. El “mobbing” o acoso moral y la discriminación laboral comparten un vínculo, en razón a que, ambos vulneran el derecho a la dignidad, entendiéndose como aquel derecho intangible de la persona humana; sin embargo, ambas figuras de violencia en el trabajo, pueden distinguirse en función a sus supuestos, pues, el acoso moral debe ser reiterativo, el cual puede originarse por celos o envidia, mientras que, la discriminación supone un acto aislado basado en criterios protegidos, tales como, raza, sexo, opinión, religión, idioma, discapacidad, entre otros.
2. Para que una situación en el centro de trabajo se configure como acoso moral, esta debe reunir los siguientes elementos: (1) conductas ejecutadas para perseguir, hostigar, etc., (2) comportamiento sistemático y (3) intención de atentar contra la dignidad de la víctima.
3. La legislación extranjera, específicamente de Bélgica, Francia y Argentina, en su normativa laboral, regulan tanto a la figura del acoso moral como a la discriminación en el trabajo, consignando definiciones similares, por cuanto, conceptualiza al acoso moral o psicológico como una conducta repetitiva, que tiene por finalidad causarle un perjuicio al trabajador, el cual consiste en atentar contra su integridad psíquica o su dignidad; no obstante, cabe precisar que, en el caso de la legislación argentina, solamente hace alusión a aquellas conductas llevadas a cabo por el superior jerárquico (acoso vertical), no siendo lo correcto, dado que, también existe el acoso horizontal (entre trabajadores de un mismo nivel jerárquico) y mixto (vertical y horizontal).

VI. RECOMENDACIONES

1. Es esencial establecer normativas que aborden situaciones como el mobbing o acoso moral, no solo en el ámbito laboral, sino en diversas áreas. El enfoque debe centrarse en la violencia laboral, requiriendo una definición precisa, regulación de información, medidas preventivas, sanciones y reparación para las víctimas. Es fundamental determinar un concepto jurídico como lo tiene la discriminación, brindando protección similar, ya que ambos derivan de conductas abusivas por parte de quienes tienen poder sobre los más vulnerables en busca de salvaguardar a los trabajadores afectados.

REFERENCIAS

- Arbonés, H. S. (2015). Acoso moral laboral y su tutela preventiva. Bomarzo.
- Arciniega, R. C. (2016). El mobbing en las organizaciones laborales. El Ateneo.
- Arrieta, F. (2019). El Acoso moral en el trabajo como nueva forma de explotación laboral: Una perspectiva desde el Derecho Español. *Estudios Latinoa*, 8(2), 23-48.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7249483>
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Ayala, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 149(178), 133-3677.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883977>
- Baran, K., Czerniak, J., Ksiazek, D. y Wujczyk, M. (2017). Labour law disputes in Polish legal system. CHBeck.
http://www.kppips.wpia.uj.edu.pl/documents/88629380/143250022/Labour_law_disputes_in_Polish_legal_system.pdf/24ad1d5f-c479-490e-8778-91eb4b1bfcef
- Barrado, V., y Prieto., J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español, *Perspectivas*, (38), 25-44.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>
- Bjelic, D. (2023). Mobbing in the workplace among respondents - teachers employed in secondary schools of the city of pozega, pozesko-slavonska county, republic of croatia. *Legal Journal*, 38(3-4), 109–132.
<https://doi.org/10.25234/pv/22114>
- Blancas, B. C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Palestra Editores.

Blanco, S., González, C. y Velasco, J. (2018). El acoso laboral: síntoma de una empresa enferma. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (422), 179–211. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1612>

Bucci, L. E. (2020). *Violencia laboral mobbing: víctimas victimizadas*. Editorial Autores de Argentinas.

Budnik, M. (2017). Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective, Study of the Phenomenon in Poland and France. *Preprints*. <https://doi.org/10.20944/preprints201704.0115.v1>

Camacho, R. A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.

Castellano, B. E. (2023). *La violencia en el lugar de trabajo, tratamiento actual ¿Una asignatura aún por aprobar?* Editorial Aranzadi, S.A.U.

Charbonneau, A., Kasagi, E. y Lerouge, L. (2023). Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and the Possible Impact of ILO Convention 190. *Journal of work health and safety regulation*, 2023, 1 (2). <https://doi.org/10.57523/jaohlev.oa.22-001>

Chimpen, N., Mercado, M., y Beltrán, R. (2021). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o Mobbing. *Lex*, 19 (28), 171-196. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v19i28.2317>

Ciego de Ávila, 26(4), 1-21. <https://www.medigraphic.com/pdfs/mediciego/mdc-2020/mdc204n.pdf>

Correa, M., y Quintero, M. (2022). *Violencia y acoso en el trabajo*. Editorial Dykinson.

De León, F. (2015). *El Derecho Internacional Laboral*. Universidad Católica de Colombia.

Dobrowolska, M. y Izydorczyk, B. (2023). Mobbing/Bullying Behaviour and Mental Health Difficulties of a Victim of Mobbing. *Humanities Today: Proceedings*,2(1) 102-115. <https://doi.org/10.2478/htpr-2023-0010>

Dujo, V. y González, D. (2015). Theoretical basis of the forensic psychology at the workplace in Spain. *Review of Psychology*, 22(1-2), 41–51. <https://doi.org/10.21465/rp0022.0005>

Durniat, K. (2015). Mobbing dynamics and consequence. *Entrepreneurship and Management*, 3(16), 269-283. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=822367>

Ellis, M., Abreu, M. y Sánchez, M. (2020). La depresión como consecuencia del acoso psicológico laboral. *Revista Médica Electrónica de*

Ellwood, C., Zabrodska, K., Zaeemdar, S. y Mudrak, J. (2016). Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions, *Culture and Organization*, 22(2), 136-157. <https://doi.org/10.1080/14759551.2014.894514>

Feijó, F., Gräf, D., Pearce, N., y Fassa, A. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1945. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16111945>

Fiorentino, A. (2018). Comparative approach of the case law on bullying at work. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 4(18), 134-147. <https://doi.org/10.4000/rdctss.180>

Fuentes, R. (2017). Acoso grupal en el ámbito laboral. El sufrimiento subjetivo y los contextos culturales. *Revista científica de UCES*, 20(1). <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/394>

García, S. T. (2023). Acoso moral labora y acoso sexual. Reus.

García, V., y Reif, L. (2020). *Violencia y Acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de géneros: casos de Brasil, Chile, Colombia, El Salvador y Perú*. PSI. <https://publicservices.international/resources/publications/violencia-y-acoso-en-el-mundo-del-trabajo-con-perspectiva-de-gneros-casos-de-brasil-chile-colombia-el-salvador-y-per?id=12033&lang=es>

- Góralewska, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational burnout. *Management*, 23(1), 156-173. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0009>
- Greiner, B. y Arensman, E. (2022). The role of work in suicidal behavior – uncovering priorities for research and prevention. *Scand J Work Environ Health*, 48(6), 419-424. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4051>
- Grima, D., La Torre, G. y Sernia S. (2023) What to remove from the work environment: the sick worker or the cause of his sickness? Workplace bullying, a form of violence that causes sickness. *Clin Ter*, 174(3):303-308. <https://doi.org/10.7417/CT.2023.2538>
- Grotto, J., Pohl, H. y Aguiar, D. (2022). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(4), 670-675. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>
- Gulin, W. (2019). Mobbing in the Workplace-Causes and Consequences. *21st Century Pedagogy*, 3(1) 14-19. <https://doi.org/10.2478/ped21-2019-0002>
- Hernández, V. E. (2015). *Acoso moral en el trabajo*. Justicia Laboral.
- Kohnke, Z. y Winiarski, J. (2020). How to prevent and defend against mobbing in a workplace? *Contemporary Economy Electronic Scientific Journal*, 10(1), 45-53. <https://doi.org/10.26881/wg.2019.1.05>
- Kovacic, A., Podgornik, N., Pristov, Z. y Raspor, A. (2017). Mobbing in a Non-Profit Organisation. *Organizacija*. 2(50), 178-186. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0012>
- Kowal, J. y Sawicka, G. (2020). Mobbing as a Problem in Management Ethics. *Annales. Etyka W Życiu Gospodarczym*, 21(5), 131-145. <https://doi.org/10.18778/1899-2226.21.5.11>.
- Lamas, M. (2018). *Acoso ¿Denuncia legítima o victimización?* Centzontle.
- Idalberto, C. R. (2015). *"Mobbing: Enfoque Sociológico"*. Me Graw Hill Interamericana.

Lerouge, L. (2020). Psychosocial risks in French Labor Law: statu quo or not statu quo? That is the question. <http://hdl.handle.net/10016/29725>

López, C., y Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa, *Sociologías*, 18(43), 364-401. <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-018004321>

Loriol, M., Dassisti, L. y Grattagliano, I. (2020). Harassment at work in France and Italy first hypothesis for an international comparison. *Aggression and Violent Behavior*, 53, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101427>

Lugo, M. (2017). Acoso Laboral "Mobbing". CNDH México. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Medialdea, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir, *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 90-107. <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1792>

Meza, C. (2018). Discriminación labor Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal, *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Mogollón, F., Siancas, J., Barrón, F., y Melquiades, J. (2020). Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 166-173. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/324>

Molina, C. (2018). *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento progreso?* Dykinson.

Munro, C., y Phillips, A. (2023). Bullying in the workplace. *Surgery (Oxford)*, 0263-9319. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263931923001217>

Nerka, A. (2018). Mobbing as an example of unethical behaviours at work. *Ética en la vida económica*, 5(15), 147-161. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=751570>

- O'Neill, M. y Borland, D. (2018). Interpretive Phenomenological Analysis of Experiences of Four Individuals Reporting Exposure to Workplace Bullying in the UK. *International Journal of Transactional Analysis Research & Practice*, 9(1), 23–42. <https://doi.org/10.29044/v9i1p23>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1948>
- Ostaszewski, W. (2020). Employer's liability for mobbing (workplace bullying) in Polish labour law. *Labour and Social Security Journal*, 7(20), 37-41. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.7.6>
- Osterman, C. y Boström, M. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review, *Marine Policy*, 136(22), 2-11. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104910>
- Osvaldo, M. S. (2017). *Discriminación laboral*. Astrea.
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., y Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37949317008>
- Pardo, A., Fiallos, D., y Vilela, W. (2023). Análisis jurídico del acoso laboral en las empresas privadas, *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S1), 134-143. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/639/645>
- Patten, K. (2018). Law, Workplace Bullying and Moral Urgency, *Industrial Law Journal*, 47(2), 169–191. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwx01>
- Peña, F. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 160-166. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187533718300827>
- Piñuel, L. A. (2015). "Acoso laboral: cómo sobrevivir al mobbing". Sal Terrae.

- Porras, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial, *Integración Académica en Psicología*, 5(13). <https://www.integracion-academica.org/attachments/article/150/02%20Violencia%20psicologica%20trabajo%20-%20NRPorras.pdf>
- Puyana, A., Rojas, M., y Bensusán, G. (2020). Desigualdad y deterioro de las condiciones laborales: Un círculo vicioso en América Latina. Flacso.
- Robalino, J., Guerrero, E., Jordan, G. y Cruz, J. (2022). Acoso laboral: Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 591-599. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3171>
- Salvador, C. R. (2018). *Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral*. Dykinson.
- Samboan, C. (2018). Considerations on the court approach of the workplace harassment. *Revue Européenne du Droit Social*, 4(41), 57-66. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=698179>
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 8–27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Torres, J. y Peris, Y. (2020). La discriminación por edad en el ámbito laboral. Fundació Pimec. https://www.transformacionsocialcompetitiva.com/wp-content/uploads/2021/10/Informe-NDPE_11-nov-20.pdf
- Vidal, A. (2020). Análisis y argumentación para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo y propuesta de ruta a seguir desde las organizaciones sindicales. CGTP. <https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/0-Analisis-y-argumentacion-convenio-190-2020.pdf>

Viqueira, C., Rivas, P., y Alemán, F. (2018). Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: Un análisis multi e intersectorial. Reus.

Vveinhardt, J. y Wlodzimierz, S. (2020). Innovations in human resources management: instruments to eliminate mobbing. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 182-195. <https://doi.org/10.21272/mmi.2020.2-13>

Waters, S. (2017). Workplace Suicide and States of Denial: The France Telecom and Foxconn Cases Compared. *Journal for a Global Sustainable Information Society*, 15(1), 191-213. <https://doi.org/10.31269/triplec.v15i1.801>

ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de Categorización

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS		
VÍNCULO ENTRE EL ACOSO MORAL LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO	¿Qué relación existe entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo?	Determinar la relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo	Identificar la naturaleza jurídica del acoso moral laboral	Elementos configuradores	Reiteración de la conducta		
					Elemento intencional		
				Sujetos	Acoso vertical y horizontal		
						Bien jurídico lesionado	Derecho a la dignidad
					Delimitar las características del acoso moral y la discriminación en el lugar de trabajo, en la legislación extranjera	Legislación Belga	Acoso moral laboral como conductas abusivas y repetidas / discriminación como trato diferente.
						Legislación Francesa	Acoso moral laboral como actos repetidos / discriminación por razón de origen, apariencia física, entre otros.
						Legislación Argentina	Acoso moral como hostilidad continua / discriminación por motivo de sexo, raza, entre otros.

Anexo 2 – Guía de entrevista

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?
2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?
3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?
5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.
6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?
7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?

Teniendo en cuenta que en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación

en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

- 9.** ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

- 10.** De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?

Anexo 3 – Transcripción de entrevistas

Entrevista N° 1

Entrevistada: Rosa Elvira Ulloa Morillo

Cargo: Jueza de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?
 - Entiendo que es la exposición a conductas de violencias psicológicas de una persona a otra dentro de un ambiente laboral.
2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?
 - La discriminación en el centro de trabajo, se da cuando se afecta al trabajador, en el ejercicio de alguno de los derechos fundamentales regulados en nuestra Constitución, por razones de raza, sexo, religión, nacionalidad, entre otros.
3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
 - Considero que no hay relación, porque son temas totalmente diferentes.
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?
 - Considero que se puede dar por una sola vez y también en forma sistemática, eso es cuando se da en forma reiterada.
5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.
 - Se podría decir que sí, su intención podría ser causarle algún daño psicológico u orientarlo a realizar actividades u acciones no permitidas en el centro de trabajo.
6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?
 - Considero que no siempre va a ser el superior jerárquico, porque también puede ser otro trabajador de su mismo nivel, pero que de

repente tiene mayor poder dentro de la empresa o puede influir ante los superiores.

7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?

- Considero que no solo el bien jurídico lesionado es el derecho a la dignidad, sino también a su integridad moral, psíquica, físico y a su libre desarrollo y bienestar; derechos a la persona que están protegidos en el artículo 2° inciso 1) de la Constitución.

Teniendo en cuenta que, en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que, en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?

- Considero que si se ve reflejada en nuestra realidad. En cuanto a su aporte considero que permitiría una mayor protección de los derechos de la persona regulada en el artículo 2° inciso 1) de la Constitución.

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que

lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

9. ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?

- Considero que si establece las diferencias entre ambas figuras al definir a cada una de ellas.

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

10. De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?

- Se advierte que en la ley argentina el acoso moral esta dado por el empleador o el superior jerárquico, tiene que ser en forma continua y repetitiva el insulto u hostigamiento psicológico hacia el trabajador; y en relación a la Ley de Contrato de Trabajo se caracteriza por que prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores.

Entrevista N° 2

Entrevistado: Norman Wilmer Tantas Saavedra

Cargo: Juez de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?
 - En forma general, el acoso es todo acto o conducta que se dirige a causar perturbación afectiva, interior, emocional en las personas y trasladándolo al contexto de trabajo, es decir, cuando esos actos se producen en el área laboral, también son ese tipo de afectaciones repetidas, continuas, persistentes con la finalidad de perturbar emocionalmente a un trabajador.
2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?
 - Consiste en actos, conductas que hacen diferencia a una persona de otra sin tener fundamentos objetivos para ello, discriminación por sexo, económica, entre otros; y cuando se manifiesta en el centro de trabajo se agudizan porque se advierte allí una inferencia de trato que no resulta justificado y en ese marco se produce la discriminación.
3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
 - Si habría una relación, pero muy delgada y muy tenue por cuanto muchos actos de acoso moral guardan relación con actos discriminatorios. Si entendemos el acoso moral como actos repetitivos que conducen a una suerte de perturbación emocional del compañero de trabajo, una discriminación evidente va a generar también ese tipo de perturbación entonces hay una suerte de relación entre ambas figuras, que en otras situaciones la diferencia es más sustancial, pero estamos advirtiendo aquí que habría una suerte de relación leve entre ambos conceptos.
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?

- Cualquier conducta que se dirija precisamente a afectar al colega en el centro de trabajo es un acoso moral. Un ejemplo de conducta degradante podría ser cuando un jefe tiene bajo su esfera a una trabajadora subordinada que su puesto de trabajo consiste en secretaria de oficina; sin embargo, se le podría decir a ella que vaya a limpiar los servicios higiénicos cuando no es función; esto sería una conducta degradante pero no tanto por la labor, sino porque no es la función que le corresponde. Ahora bien, si esta conducta es sistemática ya deja de ser una infracción y se comete un delito porque todas las personas, incluidos los trabajadores, tienen un derecho fundamental que es la dignidad y si esta conducta degradante de forma sistemática, se configura en el trabajo, está afectando directamente la dignidad de esa trabajadora.
5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.
- Primero, se debe distinguir entre el acosador que tiene una intención determinada y el que no lo tiene o hasta qué punto se le puede llamar un acosador con intención, es decir, podríamos hablar de un acosador ¿sin ninguna intención?; es decir, si no hay ninguna intención, pero realiza actos que de alguna manera perturban a su colega de trabajo, pero como no tiene ninguna intención, ¿no lo llamamos acoso? Pues, aún sin intención de minar la moral del trabajador, si se manifiesta esos actos repetitivos, de perturbación emocional en el trabajo, hay un acoso moral.
6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?
- No necesariamente, el sujeto activo también puede ser horizontal y no solo vertical, es decir, puede ser entre compañeros de trabajo del mismo nivel, toda vez que también podría haber ese tipo de conductas.
7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?

- No, el acoso moral laboral podríamos configurarlo como una vulneración al derecho a la dignidad, pero también podría considerarse como lesión al derecho al trabajo, integridad psicológica de las personas, claro que la dignidad es un derecho superior a los demás, pero no necesariamente se vulnera a ese derecho.

Teniendo en cuenta que en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?

- En nuestra realidad, en el ordenamiento jurídico laboral peruano, el acoso moral laboral no se encuentra conceptualizado; sin embargo, si sistematizamos eso con otras normas que contravienen o rechazan este tipo de acoso, si hay una ley específica que lo establece.

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación

sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

- 9.** ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?
- Sí, la cual es de manera sistemática y precisa, hace una distinción entre el acoso moral y discriminación.

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

- 10.** De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?
- Se advierte que la Ley relacionada con acoso moral lo define; sin embargo, es una definición limitada porque solamente provee una forma de acoso vertical y no horizontal que se da entre colegas de trabajo que se podría generar; y respecto a la Ley de Contrato de Trabajo, es importante que esté señalado puntualmente como la Constitución del Perú que también señala puntualmente las causales de discriminación pero no solo son las únicas, pues en la realidad también se ven otras razones que podrían generar actos de discriminación.

Entrevista N° 3

Entrevistada: Yanira Melissa Campos Herrera

Cargo: Abogada laboralista

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?
 - Son las conductas lesivas muchas veces de forma recurrente en contra de uno o más trabajadores, ejercidas por un superior en grado o por otro trabajador, dichas conductas pueden ser psicológicas, físicas, o de cualquier índole que dañe la moral de la persona a la cual está dirigida.
2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?
 - Es el maltrato, agresión o trato injusto en contra de una persona basada en su religión, raza, sexo, ideología, etc.
3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
 - Yo considero si existe una relación puesto que el acoso moral laboral puede ser considerada como la consecuencia de la discriminación en el centro de trabajo ya que uno de los motivos por las cuales se da inicio al acoso es el considerar que el acosado es diferente a el acosador, y se le considera inferior ya sea por una discapacidad física, una manera de pensar diferente, la religión que profesa, etc.
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?
 - No, porque basta una conducta lesiva para que se considere acoso moral laboral.
5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.
 - No, considero que la intención real y principal del acosador es la de sentirse superior al acosado, pues intenta lograr esto lesionando no solo la moral del trabajador sino también su autoestima y confianza.
6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?

- No necesariamente, ya que si bien es cierto que en la mayoría de los casos puede ser de esa manera también puede existir el acoso moral laboral entre compañeros del mismo nivel jerárquico, ya que el acosador únicamente necesita sentirse superior al acosado y esto se puede dar por diferentes motivos, por ejemplo: por tener más antigüedad, mayor experiencia, superior nivel de educación, o por el simple hecho de considerar que la religión que profesa es superior a la del otro trabajador, etc.
7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?
- Sí, porque el acoso moral laboral busca hacer sentir inferior al trabajador o acosado lo cual causa un desmedro en la dignidad moral de la víctima de dicho acoso.

Teniendo en cuenta que en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que, en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?
- Considero que nuestra regulación peruana es un tanto más escueta en la definición de ambos términos o fenómenos, y que la legislación Bélgica podría aportar en la definición y ampliación de lo que se puede considerar discriminación y acoso moral laboral a fin de abarcar más situaciones y proteger en mayor medida a los trabajadores o personas que viene siendo víctimas de acoso moral laboral.

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

9. ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?

- Considero que, si bien la legislación francesa intenta diferenciar ambos fenómenos, asignándole una definición a cada uno de ellos, si observamos en un caso práctico ambos fenómenos la diferencia es mínima, toda vez que el acoso moral puede ser consecuencia de una discriminación o una forma de expresar esta última, ya que un trato menos favorable como lo menciona la Ley 2017-256 se puede considerar un acto de acoso moral en contra de un trabajador.

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

10. De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?

- Del acoso moral podemos rescatar el que se considere como tal todo acto hostil en contra de un trabajador puesto que eso incluye actos lesivos como los insultos que muchas veces en nuestra cultura se

pueden dar menor importancia y no considerarse como parte del acoso moral; asimismo, creo que la discriminación tanto en la regulación argentina como en la mayoría de las regulaciones tiene características similares.

Entrevista N° 4

Entrevistado: Brayan Villarruel Espinoza

Cargo: Abogado laboralista

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?
 - Es una forma de abuso de poder que tiene el empleador respecto a sus trabajadores y también podría darse entre trabajadores de la empresa; asimismo, es una manera en el cual tratan de menoscabar la dignidad del trabajador afectado; es decir, el acoso moral laboral es una forma de abuso que se da en un ámbito de trabajo en una relación laboral entre empleador y trabajador y también de manera horizontal entre trabajadores.
2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?
 - Es una distinción injustificada que existe en el centro de trabajo, en la medida que el empleador realiza diferenciaciones entre trabajadores que se encuentran en una misma posición; en ese sentido, es un acto ilegítimo que realiza el empleador por lo general con sus trabajadores.
3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
 - Podría existir una relación en la medida en que, para estigmatizar a un trabajador, en este caso en cuanto a la discriminación, una de las formas de discriminarlo podría ser a través de un acoso moral a los trabajadores que no tengo marcados los trato de manera amena, pero al trabajador que discrimino lo acoso, lo hostigo, realizo actos que reprenden su dignidad y su estabilidad y tranquilidad dentro de la empresa.
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?
 - Si, podría darse de manera sistemática toda vez que no podemos entender el acoso laboral como un hecho aislado, podría verse una reiteración en esta conducta y en ese sentido no calzaría como un acoso moral un solo hecho de un día, podría pasar como una situación

que sí puede ser reprochable pero no para calificarlo como acoso moral laboral, pues es un acto progresivo que se excede en el tiempo

5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.

- Principalmente, la intención de un acosador es satisfacer las necesidades propias, el acoso no es por afectar a una persona en particular, sino por alguna costumbre o alguna mala praxis que tiene el acosador de vulnerar derechos ajenos para sentirse bien, en cuanto al acoso en si depende más del mismo acosador que del trabajador afectado.

6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?

- No, por lo general se da casos en que el jefe (superior en grado) es quien hace el acoso porque tiene una situación de poder respecto del trabajador, lo direcciona, le imparte pautas, le da instrucciones para que realice su trabajo y en esa medida podría emplear este poder para ejercer este acoso, sin embargo, también podría darse de manera horizontal entre trabajadores que se encuentren en una misma posición y que hostiguen, lancen improperios que cansen al trabajador afectado.

7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?

- En principio, si, la dignidad se entiende como aquel derecho intangible que es la esencia de la persona humana y al verse sujeto a acosos a tratativas que no son propias de un ser humano, el derecho que se menoscaba es la dignidad pero se extiende al derecho al trabajo, incluso en la Ley está establecido lo que es el despido indirecto, que justo se da por actos de hostilidad, entonces a un trabajador muchas veces lo obligan a renunciar justamente por actos de hostilidad que tiene que ver con el acoso laboral que se regula por una norma propia, la norma de prevención de acoso laboral. Entonces, la dignidad es el primer derecho afectado, pero se extiende a derechos secundarios

como es el derecho a la estabilidad laboral y el derecho al trabajo del empleado afectado que podría obligarlo a renunciar al centro de trabajo solamente por el acoso, pues nadie puede trabajar tranquilo si es víctima de acoso.

Teniendo en cuenta que en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?

- En la normatividad peruana no existe una definición o regulación específica de “acoso moral laboral”, esta deficiencia normativa podría implicar una afectación a los derechos de los trabajadores toda vez que la única conducta materia de represión es el acoso sexual u hostigamiento sexual contemplado como falta grave según el artículo 25° literal i) del TUO del Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; sin embargo, el “acoso moral laboral”, a la luz del modelo belga, no se limita al acoso sexual, por tal motivo, la definición que recoge el modelo belga podría ser de utilidad a fin de que nuestra legislación laboral contemple otras formas de acoso u hostigamiento, tanto más, cuando el acoso u hostigamiento sexual (contemplado en nuestra legislación laboral) se regula investiga y se sanciona conforme a la ley sobre la materia, es decir, tiene un regulación específica.

Finalmente, si bien el artículo 30° literal g) de mismo cuerpo legal regula como un acto de hostilidad: *“los actos contra la moral y todos aquellos que afecten a dignidad del trabajador”*, sin embargo, esta regulación resulta insuficiente, toda vez que no se establece una definición específica sobre qué es lo que debe entenderse por estos “actos contra la moral” o los que “afecten la dignidad del trabajador”, dejando en una incertidumbre jurídica los actos que un trabajador o empleador podría considerar como “acoso moral laboral”, y que, inclusive, en un eventual proceso judicial, el mismo Juzgador no tendría mayores alcances para comprender tales actos.

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

9. ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?
 - Sí, la legislación francesa ha puntualizado claramente las diferencias entre “acoso moral laboral” y la discriminación, las cuales, si bien pueden traer como consecuencia la afectación de la dignidad del trabajador, no obstante, tienen un origen distinto. Mientras que el “acoso moral laboral” comprende todo acto, o, secuencia de actos, tendientes a degradar condiciones de trabajo, atentar a los derechos, dignidad, salud física o mental, o comprometer el futuro profesional del trabajador; la discriminación tiene su explicación en una distinción injustificada entre las oportunidades brindadas a un trabajador por diversas razones tales como origen, sexo, situación

familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, entre otros.

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

10. De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?

- Se puede concluir que ambas regulaciones procuran reprender los actos contra la dignidad del trabajador, desde sus respectivas aristas, la primera (“acoso moral laboral”) busca proteger de manera específica el derecho a la dignidad del trabajador, a su libre desenvolvimiento en el centro de trabajo, su integridad física y psíquica; por su parte, la prohibición de cualquier tipo de discriminación contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo tiene como ámbito de protección el derecho a la igualdad consagrado tanto en legislaciones internas como internacionales.

ENTREVISTA N° 05

Entrevistada: Lucía Varillas

Cargo: Abogada laboralista

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?
 - El acoso moral laboral es la persecución sistemática de uno o más trabajadores en contra de otro u otros, que son las víctimas, se trata de la repetición de una conducta que tiene como finalidad atentar contra la integridad física, moral o psíquica de la persona contra la que se dirige esta conducta
2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?
 - La discriminación en el centro de trabajo supone el trato diferenciado de una de las personas del espacio de trabajo por un motivo prohibido que puede ser por causales relacionadas con aspectos intrínsecos de la persona que no puede modificar, por ejemplo, la edad, genero, orientación sexual, algún tipo de discapacidad, son elementos intrínsecos de la persona que no puede variar y a partir de eso se hace un trato diferenciado que se sustenta en esa causal
3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
 - Sí, creo que hay casos de acoso moral donde está presente la discriminación, estas conductas que les decía sistematizadas en contra de una o varias personas, no necesariamente tienen un componente de discriminación, pero definitivamente pueden tenerlo, conductas como, por ejemplo de un grupo de hombres en contra de una mujer, hay un tema de genero ahí, o por ejemplo, todos los mayores en contra de una persona que es menor que el resto, hay un tema de discriminación por edad, puede suceder, o sea digamos que la forma o la estructura es el acoso y la discriminación es una de las formas en que se configura el acoso.
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?

- Si definitivamente, es lo que les decía, son conductas que atentan contra ya sea la integridad psíquica y moral de una persona, o sea la degradan como ser humano, y si son repetidas y sistemáticas, ahí hay unas discusiones entre distintos autores sobre que tanto se tiene que repetir o si basta que en algunos casos que sea una única vez, pero es mi opinión que si debería ser una conducta reiterada, sistemática, repetitiva y que justamente por la repetición en el tiempo es que genera este impacto, esta degradación en la víctima.
5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.
- Sí creo que es así, ahora, también creo que hay muchos que puede ser consciente e inconsciente, o sea si es la misión de la persona que está ejerciendo esa conducta de acoso tener un impacto negativo en quien la recibe, degradarla, humillarla, entonces creo que en algunos casos es consciente, es una meta que se tiene y en algunos casos es inconsciente a partir de un sesgo que se tiene, por ejemplo, el machismo que es un sesgo super grande que tenemos muchos.
6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?
- No necesariamente, yo creo que, en el acoso moral, tal y como vemos con el acoso sexual, se puede dar en cualquier dirección jerárquica e incluso entre pares, grupo de trabajadores que son de la misma jerárquica que se hacen un grupo y se excluye a uno de ellos y lo toman de punto y todos van en contra de él y no hay un tema de jerarquía que juegue un rol ahí.
7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?
- No, definitivamente lo es, es uno, pero creería que también se afecta la integridad de la persona, como les decía, principalmente en sus aspectos psíquico y moral, pero en algunos casos trasciende incluso a la integridad física, y en algunos casos también estamos viendo

cómo se atenta el derecho al trabajo, o el derecho a trabajar en un ambiente sano.

Teniendo en cuenta que en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?

- Si creo que no es una realidad que tenemos hoy en el Perú, creo que en el Perú lo que tenemos hoy es si hay una protección pero es bastante desordenada, lo que tenemos por un lado y es lo más actualizado es el tema de hostigamiento sexual, eso sí creo que hay una regulación bastante completa, creo que la actualización del 2019 ha sido adecuada y correcta, la modificación de la definición para abarcar cualquier caso de conducta no deseada de naturaleza sexual o sexista, nuestra definición creo que es bastante amplia y eso ha sido correcto, pero creo que si se ha quedado vacío ese espacio de casos de acoso moral, donde no es netamente sexual, no hay nada sexual, pero si hay un maltrato, existen algunos escenarios donde hay protección como les decía, pero es exclusivamente para casos de maltrato por parte del empleador al trabajador, que es el caso de hostilidad laboral, entonces existe en los supuestos de hostilidad laboral que ofrecen esta protección pero no hay netamente una protección para casos de entre pares y casos de un inferior jerárquico hacia un superior jerárquico, tenemos ese

espacio vacío y si sería ideal, en mi criterio, que se regule o se llene este vacío a través de la creación de una figura como comentaban en el modelo belga, que se hable así de un acoso moral como tal, que se defina de manera amplia, de hecho, es mi parecer que deberíamos replantearnos completamente la hostilidad y cambiarla, incorporarla con el tema de hostigamiento sexual y a partir de esto también sacar un concepto más macro de acoso moral que pueda acompañar a los espacios que han quedado vacíos.

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

9. ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?
 - Creo que sí, me parece una distinción adecuada, creo que podría precisarse ya de manera distinta a la legislación, de repente a través de fallos administrativos o judiciales, como interactúan estas dos figuras, como es que dentro del acoso moral se dan supuestos de discriminación y que esta no debería verse necesariamente aislada sino que en un caso de discriminación a veces si vamos un poquito más de fondo, investigamos un poquito más hacia atrás, podemos ver que estamos ante un caso de acoso moral más complejo, entonces si me parece que lo diferencian de manera adecuada pero si de repente también a nivel administrativo o judicial se podrían

marcar un poco como interactúan ya estas dos figuras y verlo en la realidad como casos prácticos.

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

10. De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?

- Rescato primero que tengan las definiciones, me parece valioso que aunque sea se haya hecho el ejercicio de tenerlas, si me parece un error mencionar el tema del superior jerárquico, como les comentaba creo que no es exclusivo, pero no sé si en argentina tengan una figura similar a la de la hostilidad laboral que si tenemos nosotros, entonces de repente el símil es con esa figura que nosotros tenemos como hostilidad, digamos, o de repente han hecho un híbrido entre nuestra figura y la figura del acoso como se entiende teóricamente, pero básicamente eso, me pareció correcta la definición de discriminación también, cada país le pone más o menos motivos prohibidos, pero yo rescato que tengan la definición, me parece una definición válida.

ENTREVISTA N° 06

Entrevistado: Daniel Ulloa Millares

Cargo: Docente de Derecho Laboral

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?

- El acoso moral laboral es una variable del acoso que se restringe a aquellas situaciones, que, tomando el concepto psicológico, puede afectar a un trabajador en su relación laboral. El tema con el acoso moral es que es un concepto que tiene la psicología que viene de un científico que veía como los grupos se rodeaban y torturaban a una persona cuando no lo querían en el grupo. En el Perú es lo que llamamos fastidiar a alguien en el entorno de trabajo, pero sin contenido sexual porque si ya tiene contenido sexual pasamos al acoso sexual u hostigamiento sexual.

2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?

- La discriminación es el otro lado del derecho a la igualdad que comenzó siendo un principio pero que tiene una trascendencia e importancia en todo el ordenamiento y que exige o que se basa en este falacia de que todos somos iguales evidentemente no somos iguales, todos somos diferentes pero el derecho uno de los primeros reclamos desde la regulación francesa fue que somos iguales ante la ley, luego se entendió que no solo era suficiente con ser igual ante la ley sino también que haya igualdad de trato y oportunidades, entonces la no discriminación lo que busca es que no se nos diferencie por razones subjetivas o discrecionales que se nos diferencie por situaciones objetivas, antigüedad, desempeño, puntualidad, capacitación pero no por cuestiones subjetivas, la edad, el sexo, la apariencia; entonces la discriminación es un derecho que abarca todo el ordenamiento y que en lo laboral también resulta de aplicación no solo frente al estado sino básicamente frente a las conductas del empleador y es algo o es una de las herramientas básicas del ordenamiento por eso está en la Constitución artículo

2.2; 26.1 y principalmente en el Convenio 111 artículo 1, según la OIT es uno de los 5 derechos fundamentales. Entonces, la discriminación es la diferenciación carente de base objetiva, como dice el convenio la distinción, exclusión o preferencia basada en algún motivo no permitido que anula o altera la igualdad de trato de oportunidades.

3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
- No sé si son iguales o se pueden parecer, porque en el fondo la persona acosada está siendo tratada de manera diferente de los demás y esta diferencia puede ser porque se basa en un hecho objetivo, tú todavía no tienes el título y nos burlamos de ti porque no tienes el título o simplemente nos burlamos de ti porque eres mujer o porque eres gay o por cualquier motivo. Creo que ya son conceptos que de repente por un tema cultural histórico tiene ciertas delimitaciones y por eso la OIT más que hablar de discriminación, que también lo prohíbe, lo que señala y ha incluido como quinto derecho fundamental es a tener un entorno de trabajo seguro y saludable, es decir, donde no me discriminen, no me acosen porque el acoso sexual es una forma de discriminación hacia la mujer o sea, si bien a los hombres también lo pueden acosar, lo ordinario es que se acosen a las mujeres, entonces ya no sería tan tajante diferenciar el acoso moral laboral y discriminación, al ser conceptos jurídicos va a depender mucho de cómo lo defiendan cada uno, al final todo se basa en el derecho a que si somos personas tenemos derecho a ser tratados dignamente y que si se nos maltrata o si se nos hace un daño, este daño tiene que ser sustentado en algo objetivo y no subjetivo.
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?
- El problema con el acoso moral laboral en un concepto más teórico que práctico es que necesitas describirlo, entonces en teoría el

acoso supone reiteración, porque insulto que te haga en teoría no podemos decir que te estoy acosando, el acoso se entiende que es algo constante y reiterado. El decir que el acoso moral necesita ser sistemático, si para convencerte, pero yo creo que un insulto te duele más porque tú eres una persona sensible que varios insultos seguidos que si tú eres persona más fría te da igual. De una manera inicial si se quiere hablar de acoso por definición tiene que ser reiterado.

5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.
 - ¿Como puedes saber cuál es mi intención? Yo soy frío, gracioso, desatinado, curioso, “no es que a mí me afecta” entonces ¿quién se debe acomodar a quién? Entonces el acoso moral tiene este problema de que vamos con una subjetividad muy individualizada, el problema es que cualquier persona puede decir a mí me afecta esto o lo otro, y respeten mi individualidad, pero vivir en sociedad supone respetar ciertas reglas geniales que van a perjudicar más a uno que a otro. Pedir que haya intención será muy complicado de acreditar.
6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?
 - No necesariamente, puede ser también cualquier persona que tenga un grado de influencia sobre otra, puede ser hasta un compañero de trabajo más antiguo, el acoso moral lo puede sufrir hasta un practicante, tiene que ver mucho con la personalidad, con la actitud, hay gente tímida, agresiva, y como el sistema te lleva a ser así agresivo, hay un darwinismo laboral o social que a los débiles los empieza a descartar; no solamente es el jerárquico, es cualquier persona que tenga algo de poder.
7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?
 - No necesariamente, la dignidad, quien define la dignidad, que es digno, a que concepto de dignidad tengo que hacerle caso, por eso,

el gran problema de este último derecho fundamental de la OIT “un entorno de trabajo seguro y saludable” o del último Convenio ratificado el 190 “se prohíbe toda violencia y acoso”, pero que es violento, que te llamen la atención frente a tus compañeros, que te diga que eres un improductivo, un inútil, a veces creo que los estudios se le elevan mucho en un querer ser, pero que en la práctica pasan otras cosas; de esto se escribe ya hace mucho tiempo, pero si la gente todavía no entiende el acoso sexual, como vamos a hacer que la gente entienda acoso moral.

Teniendo en cuenta que en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?
 - Los belgas son otro mundo, tienen otro nivel de vida, entonces, yo no soy amigo tampoco de jalar conceptos de otras realidades para el Perú que tenemos otras prácticas.

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que

lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

9. ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?

- Lo que pasa es que los franceses tienen otros problemas que no tenemos nosotros, las empresas juegan mucho con los trabajadores, se matan entre ellos, bueno Francia y Bélgica están maso menos unidos así que, que ellos hayan emitido eso en su legislación, de repente, lo que funciona acá, donde somos tan discriminadores y nos gusta discriminar, difícil, pero bueno.

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

10. De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?

- Las tres legislaciones creo que utilizan los mismos elementos de hostilidad continua y repetida y un maltrato al trabajador.

ENTREVISTA N° 07

Entrevistado: Natividad Teatino Mendoza

Cargo: Docente de Derecho Laboral

1. ¿Qué entiende usted por acoso moral laboral?
 - Conducta inadecuada de forma reiterada que busca lesionar la dignidad de la víctima, como por ejemplo creación de una figura intimidante ofensiva hostil.
2. Para usted, ¿qué es la discriminación en el centro de trabajo?
 - Es el trato desigual o diferente, el cual muchas de las veces se generan como una broma, hecho que podría estar causando malestar o incomodidad con frases que denigre, también existe discriminación salarial.
3. ¿Usted considera que existe una relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo? Fundamente su respuesta.
 - Considero que si: si nos centramos que daña la dignidad de la persona esto es tanto en acoso moral laboral como discriminación la diferencia es la modalidad o la intención de las frases
4. ¿Considera usted que el acoso moral laboral se configura por medio de conductas degradantes de forma sistemática? ¿Por qué?
 - Si, la reiterancia es el adecuamiento a dicha figura que se comenta.
5. ¿Considera que la intención del acosador es la de minar la moral del trabajador? Fundamente.
 - Para que se configure dicha conducta debe estar la intención de causar daño. Caso contrario sería atípica.
6. ¿Usted considera que el sujeto activo en el acoso moral siempre será el superior jerárquico? ¿Por qué?
 - No, también hay en la jerarquía de compañeros de trabajo o de los subordinados.
7. ¿Considera que el bien jurídico lesionado en el acoso moral laboral es solo el derecho a la dignidad? ¿Por qué?

- Si bien es cierto ese es el punto de quiebre, la dignidad de la persona, porque si ustedes leen la ley, dice solamente la dignidad de la persona, no dice más, ¿qué más derechos tiene la persona que protege? ¿aparte de la dignidad? También puede alterar el sistema psicológico, integridad psíquica, entonces, no solamente la dignidad de la persona, el maltrato psicológico es más dañino.

Teniendo en cuenta que en Bélgica, la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo, define al acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa o institución, que se manifiestan especialmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tengan por objeto afectar o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador; y que en la Ley antidiscriminación, se entiende a la discriminación como toda distinción o diferencia de trato directa basada en alguno de los criterios protegidos tales como orientación sexual, origen social, característica física o genética, entre otros; responda usted:

8. ¿Considera que dicha conceptualización de acoso moral laboral y discriminación se ve reflejada en la realidad peruana? De ser así, ¿qué aportaría el modelo belga al contexto peruano?

- Considero que debería de ir: que principio constitucional vulnera.

En Francia, la Ley de Modernización Social entiende que el acoso moral contra un empleado consiste en actos repetidos que tienen por objeto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos, dignidad, salud física o mental, o de comprometer su futuro profesional; y por otro lado, la Ley N.º 2017-256 señala que, constituye una discriminación directa la situación en la que, una persona es tratada de manera menos favorablemente de lo que lo es, por razón de su origen, sexo, situación familiar, embarazo, apariencia física, apellido, discapacidad, características genéticas, costumbres, orientación sexual, capacidad para hablar un idioma distinto del francés, entre otros. En atención a ello, responda:

9. ¿Considera que la legislación francesa, al brindar una propia definición tanto de acoso moral laboral como de discriminación, establece las diferencias entre ambas figuras?

- Esta ley trata a las dos situaciones, lo cual es bueno así mismo describe la forma de discriminación.

En el caso de Argentina, la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prescribe que el acoso moral es toda hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social contra el trabajador; además, la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

10. De lo mencionado anteriormente, ¿cuáles son las características que puede rescatar de ambos fenómenos?

- Que trata de hacer frente tanto al acoso moral laboral como la discriminación en el centro del trabajo para poder mermar o si fuera el caso desterrar

Anexo 4 – Cuadro de categorización de resultados

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	RESULTADOS
VÍNCULO ENTRE EL ACOSO MORAL LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO	¿Qué relación existe entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo?	Determinar la relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo	Identificar la naturaleza jurídica del acoso moral laboral	Elementos configuradores	Reiteración de la conducta	<p>Grupo de interés N° 01 (jueces laborales): Los entrevistados, por unanimidad, coinciden en que el acoso moral laboral se configura por conductas hostiles de manera sistemática.</p> <p>Grupo de interés N° 02 (abogados especializados): La mayoría de entrevistados (2) consideran que es relevante que los actos de acoso moral deben ser repetitivos a fin de configurarse como tal, mientras que, solo un entrevistado considera que solo basta una conducta lesiva para que se considere como acoso moral.</p> <p>Grupo de interés N° 03 (docentes): Los entrevistados, de manera unánime, precisan que, el acoso moral debe ser reiterado.</p>
					Elemento intencional	<p>Grupo de interés N° 01 (jueces laborales): Los entrevistados, de forma</p>

						<p>unánime, señalan que sí existe la intención de minar la moral de la víctima, empero, uno de ellos precisa que dicho elemento no es fundamental.</p> <p>Grupo de interés N° 02 (abogados especializados): La mayoría de entrevistados (2) indican que la intención del acosador si es la de minar la moral de la víctima, mientras que el otro considera que el sentirse superior al acosado es la intención principal del acosador.</p> <p>Grupo de interés N° 03 (docentes): Uno de los entrevistados considera que la intención del acosador es imprecisa, mientras que, el otro entrevistado, señala que la intención del acosador es la de causar daño.</p>
				Sujetos	Acoso vertical y horizontal	<p>Grupo de interés N° 01 (jueces laborales): Los entrevistados, por unanimidad, consideran que, si bien el sujeto activo puede ser el superior jerárquico,</p>

						<p>también puede ser un colega del mismo nivel.</p> <p>Grupo de interés N° 02 (abogados especializados): Los entrevistados, de forma unánime, indican que el superior jerárquico si puede ser el sujeto activo en el acoso moral, sin embargo, también se puede dar entre trabajadores del mismo nivel jerárquico.</p> <p>Grupo de interés N° 03 (docentes): Los entrevistados, por unanimidad, señalan que el sujeto activo no es solamente el superior jerárquico, sino también cualquier persona que tenga un grado de influencia sobre otra, como un compañero de trabajo.</p>
				Bien jurídico lesionado	Derecho a la dignidad	<p>Grupo de interés N° 01 (jueces laborales): Los entrevistados, por unanimidad, precisan que el derecho a la dignidad no es el único bien jurídico lesionado, sino también el derecho a la integridad moral, psíquica, el derecho al</p>

						<p>trabajo y a su libre desarrollo y bienestar.</p> <p>Grupo de interés N° 02 (abogados especializados): La mayoría de entrevistados (2) señalan que no es el derecho a la dignidad el único bien jurídico lesionado en el acoso moral, toda vez que, también afecta la integridad psíquica y moral y el derecho al trabajo; mientras que el otro, indica que el bien jurídico lesionado es solo el derecho a la dignidad.</p> <p>Grupo de interés N° 03 (docentes): Los entrevistados, por unanimidad, consideran que el derecho a la dignidad no es el único bien jurídico lesionado.</p>
			<p>Delimitar las características del acoso moral y la discriminación en el lugar de trabajo, en la legislación extranjera</p>	<p>Legislación Belga</p>	<p>Acoso moral como conducta abusiva y repetida / discriminación como trato diferente</p>	<p>Grupo de interés N° 01 (jueces laborales): Por un lado, uno de los entrevistados considera que las conceptualizaciones de acoso moral y discriminación de la legislación belga si se ve reflejada en nuestra realidad y respecto a su</p>

						<p>aporte, dicho modelo permitiría una mayor protección a los derechos de la persona; mientras que el otro entrevistado señala que no se ve reflejado, puesto que, en el caso del acoso moral, este no se encuentra conceptualizado.</p> <p>Grupo de interés N° 02 (abogados especializados): Los entrevistados, por unanimidad, consideran que las conceptualizaciones de discriminación y acoso moral en Bélgica no es una realidad que tiene el Perú, toda vez que, en el caso del acoso moral, no existe una definición o regulación específica; y en relación al aporte del modelo belga al contexto peruano, indican que aportaría para una definición de lo que es acoso moral y una ampliación de discriminación.</p> <p>Grupo de interés N° 03 (docentes): Los entrevistados, de forma unánime, consideran que</p>
--	--	--	--	--	--	---

						no se ve reflejado en nuestra realidad, toda vez que Bélgica tiene otro nivel de vida, y respecto al aporte, uno indica que no comparte el hecho de copiar conceptos de otras realidades, mientras que el otro entrevistado, considera que debería de consignarse que principio constitucional vulnera.
				Legislación Francesa	Acoso moral como acto repetido / discriminación por razón de origen, apariencia, entre otros	<p>Grupo de interés N° 01 (jueces laborales): Los entrevistados, de forma unánime, consideran que la legislación francesa si establece las diferencias entre el acoso moral y la discriminación.</p> <p>Grupo de interés N° 02 (abogados especializados): Los entrevistados, por unanimidad, señalan que la legislación francesa puntualiza las diferencias entre discriminación y acoso moral.</p> <p>Grupo de interés N° 03 (docentes): Los entrevistados, por unanimidad, consideran que sí establece las diferencias entre el acoso moral y discriminación.</p>

				Legislación Argentina	Acoso moral como hostilidad continua / discriminación por motivo de sexo, raza, entre otros	<p>Grupo de interés N° 01 (jueces laborales): Los entrevistados, por unanimidad, consideran que, de acuerdo a la legislación argentina, por un lado, el acoso moral tiene una definición limitada, pues, solamente precisa que se puede dar por el empleador; y, por otro lado, respecto a la discriminación, se señala puntualmente los tipos y causales de la misma.</p> <p>Grupo de interés N° 02 (abogados especializados): En el caso del acoso moral, dos de los entrevistados consideran que la legislación argentina la define como un acto hostil en contra del trabajador y reprende a dicho acto, mientras que el otro entrevistado, considera que es un error precisar que el superior jerárquico es el único sujeto activo; y en relación a la discriminación, los entrevistados tienen una opinión unánime, pues, consideran que tiene</p>
--	--	--	--	-----------------------	---	--

						<p>características similares a la mayoría de regulaciones, pues, engloban los distintos motivos prohibidos y protege el derecho a la igualdad.</p> <p>Grupo de interés N° 03 (docentes): Uno de los entrevistados señalan que la legislación argentina utiliza los mismos elementos como en la legislación belga y francesa, tanto para el acoso moral (hostilidad continua) como para la discriminación (maltrato al trabajador), mientras que el otro, indica que la legislación argentina trata de hacer frente a ambos fenómenos.</p>
--	--	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCANTARA FRANCIA OLGA ALEJANDRA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Naturaleza jurídica del acoso moral laboral o "mobbing" y su vínculo con la discriminación en el centro de trabajo", cuyos autores son MESTANZA VIDAL KARLY JAEL, ROSALES CORDOVA NAYELI YOVANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCANTARA FRANCIA OLGA ALEJANDRA DNI: 18123835 ORCID: 0000-0001-9159-1245	Firmado electrónicamente por: OLGAAFRANCIA el 23-11-2023 11:40:18

Código documento Trilce: TRI - 0659284