



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“EL ACOSO LABORAL HORIZONTAL COMO ACTO DE HOSTILIDAD
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PRIVADA PERUANA”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

BACHILLER ANTHONY GIUSSEPE SALDARRIAGA OLAVARRÍA

ASESOR:

Dra. JESUS MARIA SANDOVAL VALDIVIEZO

LINEA DE INVESTIGACION
DERECHO LABORAL

PIURA – PERÚ

2015

PAGINA DEL JURADO

Abog. Leonel Villalta Urbina
PRESIDENTE

Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
VOCAL

Abog. Karla Vanessa Cáceres Carrillo
SECRETARIO

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a Dios, a Narcisa y Pedro mis padres, a mis abuelos, a mis tíos, a mi Esposa y a Juan Manuel mi hijo, por ser las personas más importantes en mi vida, además de ser el motor e impulso, que por su apoyo incondicional es que yo realice mi sueño de ser un buen profesional capaz de lograr sus objetivos, sin dejar de ser una buena persona para la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Licenciada Nancy Arbulú Hurtado y a la Dra. Jesús Sandoval Valdiviezo, asimismo a la Abogada y docente Karla Vanessa Cáceres Carrillo siendo mis asesoras y profesoras que tanto en la metodología como en la especialidad de la materia en su oportunidad cada una de ellas me han brindado la ayuda para la realización de esta investigación científica jurídica su enorme paciencia, conocimiento y dedicación para coadyuvar de alguna manera en el término del presente trabajo.

Se aprovecha también la oportunidad para extender el agradecimiento a toda la familia que forma parte de esta prestigiosa Universidad, por contribuir de alguna manera en la realización de ser un profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Anthony Guissepe Saldarriaga Olavarria con DNI N° 72561119, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura 11 de mayo de 2015

Anthony Guissepe Saldarriaga Olavarría

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: "El Acoso Laboral Horizontal Como Acto De Hostilidad En La Legislación Laboral Privada Peruana"; la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título Profesional de Abogado.

El autor.

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
INDICE.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRAC.....	ix
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
2.1. Aproximación temática.....	13
2.1.1 El Contrato de trabajo y la relación laboral.....	13
1. El Contrato de Trabajo.....	13
2. Características de la relación laboral individual en el contrato de trabajo.....	14
3. Elementos de la relación laboral individual en el contrato de trabajo.....	16
2.1.2. El ejercicio del poder de direccionamiento por parte del empleador en el ordenamiento peruano.	17
1. Definición del poder de dirección y las facultades que posee en la relación laboral.....	18
2. ¿La orden de trabajo tiene carácter iuris tantum de legalidad?	19
3. El deber de obediencia frente al poder de dirección por parte del empleador.....	21
2.1.3. El Despido Indirecto en el Ordenamiento Jurídico Peruano.	22
1. Extinción del contrato de trabajo.....	22
2. Definición del despido indirecto y los actos hostiles equiparable al despido según la LPCL.	24
3. La hostilidad del empleador desde la óptica del ordenamiento jurídico peruano.	25
a. La Defensa que prescribe la ley para del Trabajador.....	26
b. Las Causales de Hostilidad del Empleador	26
4. Jurisprudencia respecto a los actos de hostilidad en el ordenamiento jurídico peruano. 27	
2.1.4. Alcances del Mobbing Horizontal	28
1. Definición del <i>mobbing</i> en sentido general	28
2. El <i>mobbing</i> y sus diferentes clasificaciones.	29
3. El <i>mobbing horizontal</i> definición.....	32

2.2. Formulación del problema de investigación.....	32
2.3. Justificación.....	33
2.4 Relevancia.....	34
2.5. Contribución.....	35
2.6. Objetivos.....	37
2.6.1. Objetivo General.....	37
2.6.2. Objetivos Específicos.....	37
2.7. Hipótesis.....	37
III. MARCO METODOLÓGICO.....	38
3.1. Metodología.....	38
3.1.1. Tipo de estudio.....	38
3.1.2. Diseño.....	38
3.2. Escenario de estudio.....	38
3.3. Caracterización de sujetos.....	41
3.4. Trayectoria metodológica.....	41
3.5. El proceso de los datos obtenidos desde una triangulación interpretativa.....	41
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42
3.8. Rigor científico.....	46
3.9. Aspectos Éticos.....	47
IV. RESULTADOS.....	49
4.1. Descripción de Resultados.....	49
V. DISCUSIÓN.....	53
5.1. Aproximación al Objetivo de Estudio.....	53
VI. CONCLUSIONES.....	55
VII. RECOMENDACIONES.....	57
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

RESUMEN.

El Derecho Laboral debe de regular las conductas propias que se presenten en una relación laboral, por lo tanto esta regulación tiene que ser de manera neutral frente a las partes involucradas, es decir no debe tratar de imponer un determinado código frente a los demás, sino proteger y salvaguardar derechos y deberes tanto para el trabajador como para el empleador, por consiguiente en esta de investigación se busca abordar un tema nuevo en nuestra doctrina laboral que es el *mobbing* horizontal o acoso laboral horizontal que se ejecuta sobre un trabajador por una orden irregular del poder de dirección a partir, de la responsabilidad directa o indirecta del empleador, así mismo de los alcances y límites del *mobbing*, siempre tutelando y salvaguardando los derechos de los trabajadores desarrollándolos de manera sustancial, debido a que se está poniendo en entredicho el deber de respeto inherente a toda relación laboral individual, por lo tanto se analizará hasta qué punto este deber puede ser requerido. Asimismo dicha violencia no se encuentra justificada por ningún motivo, sin embargo, no existe en la legislación nacional peruana la manera como detener éste problema jurídico legal, debido a que el ejercicio irregular o viciado del poder de dirección del empleador puede provocar el acatamiento u observancia debida de dichas órdenes por parte del trabajador, ya que acarrearían en situaciones poco agradables e inclusive lesionando el derecho al trabajo, a la dignidad y otros derechos fundamentales inherentes al trabajador, puesto que el *mobbing* horizontal por órdenes irregulares del empleador, implica un comportamiento hostil de su compañero y una omisión por parte del empleador por el hecho, quién además existe una presunción relativa de verdad de que se encuentra coludido con el agresor con el único fin de que la víctima renuncie a su puesto de trabajo, es menester mencionar que en el Perú esta problemática no se encuentra regulada expresamente como acto de hostilidad en artículo 30 del texto único ordenado de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, empero en función a una valoración de una serie de derechos involucrados de los trabajadores y bienes que el estado y la sociedad protegen y tutelan, existen supuestos donde cabría la defensa al derecho al trabajo.

Palabras Clave: Relación Laboral, Ordenes Irregulares, Poder de Dirección, *Mobbing* Horizontal o Acoso Laboral Horizontal, Actos de Hostilidad y Despido Indirecto.

ABSTRACT.

Labor law should regulate own behavior that arise in an employment relationship, so this regulation must be neutral in regard to the parties involved, that is should not try to impose a certain code in front of others, but protect and safeguard rights and duties for both the worker and the employer, therefore in this research work seeks to address a new topic in our working doctrine that is horizontal or vertical mobbing mobbing running on a worker for a irregular order of power steering from, direct or indirect responsibility of the employer, also of the scope and limits of mobbing, provided mentoring and safeguarding the rights of developing them workers substantially, because it is putting into question inherent duty to respect every individual employment relationship, therefore it analyzes how far this duty may be required. Also such violence is not justified on any grounds, however, does not exist in the Peruvian national legislation how to stop this legal legal problem, because the irregular or tainted power steering employer exercise can cause compliance or due observance of these orders by the worker, as They would bring in unpleasant situations and even injuring the right to work, dignity and other fundamental rights inherent to the worker, since the horizontal harassment by irregular orders of the employer, involves a hostile behavior of his partner and a failure by the employer because, there is also a relative who presumption of truth that is in collusion with the aggressor for the sole purpose that the victim give up their jobs, we must mention that in Peru this issue is not expressly regulated as act of hostility in Article 30 of the single consolidated text of the Law on Labor Productivity and Competitiveness, however according to an assessment of a number of rights involved workers and goods that the state and society protect and safeguard, there are cases where derrick defending the right to work.

Keywords : Labor Relations , Orders Irregular , Power Steering, Workplace Mobbing Horizontal or Horizontal, acts of hostility and dismissal Indirect .