



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El Decreto Legislativo N°728 Frente al Mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Zeta Sanchez, Veronica Alexandra (ORCID: 0000-0001-9397-7731)

ASESOR:

Mg. Aceto Luca (ORCID: 0000-0002-0410-8137)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral – Reforma Laboral.

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres quienes siempre me brindaron su apoyo y confianza incondicional para realizar todo lo propuesto en mi vida profesional.

Agradecimiento

Agradecer a Dios porque permitió que me realice como persona y futura profesional.

Agradecer a toda mi familia y familiares que me acompañaron en este largo proceso con su apoyo y temple para lograr los objetivos propuestos.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobacion de tesis	iv
Declaración jurada de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
I. MÉTODO	20
2.1 Tipo y diseño de investigación	20
2.2 Población, muestra y muestreo	20
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.4 Método de análisis de datos	22
2.5 Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

RESUMEN

En la actualidad el mobbing o también conocido como acoso moral laboral está originando en un inadecuado desarrollo de los trabajadores, ya que este fenómeno ataca directamente la estabilidad laboral por generar problemas de salud psíquicos en la víctima, vulnerando así sus derechos constitucionales como trabajador. Esta persecución o ataque, se da desde años atrás, ocasionando distintos daños tanto psicológicos como económicos en el trabajador, sin embargo, aún no es reconocido de forma total por el ámbito legal.

En nuestro país es regulado de forma tácita, tanto en nuestra Constitución Política del Perú en su Artículo 1° y 2, que protege el derecho a la dignidad, derecho a la no discriminación, que protege de una forma parcial al trabajador. Así mismo en la regulación laboral tenemos el D. Leg. N° 728, en sus artículos 29° y 30°, referente al despido nulo por motivos de discriminación, así como los actos de hostilidad equiparables al despido. Sin embargo, estos preceptos no son suficientes para la protección contra el mobbing en la relación laboral

Por tales motivos, el objetivo principal de la presente investigación es demostrar que la Legislación peruana no es eficaz frente al mobbing en la relación laboral. Así mismo, indicar que nuestra legislación laboral tiene vacíos legales sobre el tema en investigación. Lo que se busca es analizar una mejor protección y salvaguardar los derechos del trabajador, tomando en cuenta también la regulación internacional y como esta se ha ido implementado en distintos países del mundo por su relevancia.

Palabras clave: Mobbing, D. Leg. 728, relación laboral, trabajadores.

ABSTRACT

Nowadays, mobbing, also known as work-related moral harassment, is causing an inadequate development of workers, since this phenomenon directly attacks job stability by generating psychological health problems in the victim, thus violating their constitutional rights as workers. This persecution or attack, is from years ago, causing various psychological and economic damage to the worker, however, is not yet fully recognized by the legal field.

In our country it is tacitly regulated, both in our Political Constitution of Peru in its Article 1 and 2, which protects the right to dignity, the right to non-discrimination, which protects the worker in a partial way. Also, in the labor regulation we have the D. Leg. N ° 728, in its articles 29 and 30, referring to the nullification for reasons of discrimination, as well as acts of hostility comparable to dismissal. However, these precepts are not enough for protection against mobbing in the employment relationship

For these reasons, the main objective of the present investigation is to demonstrate that the Peruvian Legislation is not effective against mobbing in the labor relationship. Also, indicate that our labor legislation has legal gaps on the subject under investigation. What is sought is to analyze better protection and safeguard the rights of the worker, considering also the international regulation and how it has been implemented in different countries of the world due to its relevance.

Key words: Mobbing, D. Leg. 728, employment relationship, workers

I. INTRODUCCIÓN

Aproximación temática

El mobbing llamado también acoso moral laboral, es un fenómeno que está atacando y contraviniendo los derechos constitucionales como su dignidad, honor y su derecho a la estabilidad laboral. En el momento que nace una relación laboral, el empleador, tiene la obligación de defender los derechos de sus trabajadores y que sus condiciones laborales seas las establecidas por la ley, sin embargo, estos pueden ser vulnerados por el llamado acoso moral laboral; que viene a ser las acciones o actividades reprochables y de forma sistemática hacia uno o varios trabajadores, afectando así tanto su estabilidad emocional como la laboral.

Este tema se encuentra dentro de un campo de estudio multidisciplinario porque abarca a la psicología, sociología y al derecho. Es por eso, que su estudio genera relevancia en la actualidad por sus aportes a distintas disciplinas de investigación y teniendo como eje principal proteger los derechos del trabajador.

En el Perú, el mobbing no se encuentra regulado en nuestra normativa de forma específica, al contrario es de forma general, concurre el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” y la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” los cuales no genera una respuesta jurídica eficiente hacia de dicho fenómeno, siendo necesario la elaboración de un sistema jurídico independiente y la diferenciación entre los actos de hostilidad laboral que se encuentra en la ley antes mencionada y el acoso moral laboral.

Los actos de hostilidad son regulados en el artículo 30° del D. Leg. N° 728 Donde nos indica aquellos actos discriminatorios de todo tipo que son equiparables al despido, sin embargo, este artículo toma como referencia a los sujetos intervinientes empleador – trabajador, es decir, no abarca al mobbing desde todas sus modalidades, generando así una incertidumbre legal.

Por tales motivos, se ha realizado un estudio doctrinario tanto desde la perspectiva nacional como comparada, utilizando también jurisprudencia nacional, ya que, con estos recursos, la Ley podrá ser eficaz frente al mobbing en la relación laboral.

Los trabajos previos o antecedentes son aquellas investigaciones que se han realizado con anterioridad de un determinado tema o alguna problemática que existen en las diferentes

disciplinas de estudio científico. A continuación, mencionaremos a distintos autores que han realizado investigaciones acerca del mobbing en la relación laboral.

En el ámbito nacional, tenemos a Laiza, J. (2018), en su tesis titulada: “Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales” para optar el título profesional de derecho en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (Perú) que tiene como objetivo general comprobar los fundamentos legales para regular la Ley contra el Mobbing Laboral y de garantizar el respeto de los derechos del trabajador; desarrollando una metodología no experimental y básica , en la que concluye que existe una regulación sobre el mobbing de forma general, tanto en el D.S. N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, así como en la ley N° 27942, “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”, sin embargo, esta tipificación no es del todo protectora de derechos a los trabajadores. Asimismo, menciona la diferencia que existe entre actos de hostilidad y el mobbing, indicando que los elementos y sujetos que intervienen en estos fenómenos son distintos y que, por tal motivo, el mobbing debe tener una regulación de forma especial.

Asimismo, tenemos la investigación del autor Castro, E. (2018) en su trabajo de investigación que se titula “El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española” para optar el título de Segunda Especialización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la cual finiquita, que el acoso moral o mobbing genera efectos contraproducentes a la salud física y mental de los trabajadores por parte de los acosadores, mereciendo el establecimiento de políticas de prevención para una mejor condición de trabajo. Respecto al comentario sobre la regulación española y peruana, indica que se debe tutelar, prevenir y existir mecanismos resarcitorios frente al mobbing, para que el empleador se sienta en la obligación de eliminar todo riesgo laboral del mobbing. Es por ello, que se debe generar un plan de una política de inspección preventiva y no solo sancionadora para combatir el fenómeno del mobbing en la relación laboral.

Además, se tenemos la investigación de Guerrero, L. (2016) en su trabajo que lleva por título “Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa en el Distrito Judicial de Piura” para obtener el título de abogado de la Universidad Nacional de Piura, que tiene como objetivo general identificar en qué promedio se da el acoso laboral en el Distrito Judicial de Piura y así poder proponer una creación legislativa; desarrollando una metodología mixta y de tipo

jurídica propositivo, el mencionado autor concluye que en el Distrito Judicial de Piura si existe el acoso laboral, teniendo como consecuencia negativa la vulneración de los derechos constitucionales, como el derecho a la dignidad e integridad del trabajador, a la igualdad ante la ley, derechos económicos y sociales del trabajador. De igual forma, finalizo indicando que, si bien existe una protección respecto a los derechos constitucionales, no hay una ley que de un tratamiento especial donde se prevenga, sancione e indemnice el acoso laboral.

Añadido a ello, se expone el trabajo realizado por Trujillo, L. (2014) en su tesis que tiene como título “Mobbing: El acoso moral en la relación laboral” nos expresa que el acoso moral en la relación laboral es un problema laboral específico y que se trata de constantes y sistemáticos hostigamientos que generan menoscabo a las actividades laborales tanto en el aspecto físico como psicológico atentando contra la dignidad humana. Asimismo, agrega que se debe realizar la normativización de este fenómeno tomando en consideración los daños y lesiones que pueden generar esta conducta lesiva, de igual forma, responsabilidades jurídicas de las personas que hayan permitido el acoso laboral. Y por último indemnizar los daños ocasionados por el mobbing motivando el resarcimiento respecto a los conceptos de daño emergente y lucro cesante.

Por otro lado, tenemos la investigación de Obregón, H. (2018) en la tesis titulada “La protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral” presentada para obtener el título profesional de abogada en la Universidad Cesar Vallejo (Perú) propone como objetivo general de la investigación demostrar que la protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación del trabajador y empleador no es eficaz; desarrollando una metodología deductiva y básica, concluyendo que los derechos constitucionales como la dignidad, imagen, el honor y la intimidad se ven vulnerados por el acoso moral en el trabajo, ya que al ocurrir maltrato emocional se denigra al ser humano generándole inestabilidad en su ambiente laboral.

A nivel internacional se tiene la tesis de grado de Chaj, D. (2017) con el título “Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (acoso laboral). Estudio de derecho comparado en Argentina, Colombia y España” para optar el título de abogado de la Universidad Rafael Landívar (Guatemala) llega a la conclusión que el mobbing es un tipo de conducta que consiste en atacar de forma constante afectando así de forma psicológica a la víctima,

teniendo como finalidad causarle un daño como ocasionar el abandono voluntario de trabajo por la presión y la inestabilidad emocional que genera el acosador hacia la víctima.

También, contamos con la tesis de los autores Bedoya, V.; Brand, D. y Ocampo, J. (2015), quienes titularon a su trabajo de investigación “Cual es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público, Manizales 2015” para optar el título de abogado de la Universidad de Manizales; teniendo como metodología al enfoque cuantitativo y descriptivo /explicativo; que proponen como objetivo general establecer el trascendencia de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público; los cuales llegaron a la siguiente conclusión: El desconocimiento por parte del trabajador acerca del acoso moral provoca la quebrantamiento de sus derechos fundamentales como tal. Por otro lado, la Ley 1010 de 2006 no se aplica de forma correcta por la negligencia del empleador u otros entes. Con referencia a dicha ley, existen muchas limitaciones, así como de parte del Estado quien no cumple con sus obligaciones al no brindar la protección del trabajador cuando este es víctima de acoso laboral.

Adicionalmente el autor Ospino, A. (2014) con su tesis titulada “Acoso laboral como causal de retiro justificado” para optar el título de Especialista en Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello; concluye que el acoso laboral en Venezuela pudo ser reconocido en la legislación, así como, por distintas sentencias de los Tribunales teniendo como supuesto generador las indemnizaciones y sanciones verificando algunas características para reconocer este fenómeno. Asimismo, se logró definir los tipos de acoso laboral que existen, tanto de forma vertical como horizontal o mixto. Se precisaron distintos supuestos de procedencia del acoso laboral teniendo como causal el retiro justificado. Además, se dio una recopilación de procedimientos judiciales y administrativos para verificar que la víctima pueda solicitar vía judicial, indemnizaciones por responsabilidad objetiva y subjetiva entre otros.

Por último, el autor Jiménez, Z. (2014) con su tesis titulada “El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas” para la obtención del título de abogado en la Universidad Central del Ecuador (Ecuador) propone como objetivo general impedir que se provoquen excesos por parte del empleador en contra de los Asesores Comerciales, Ejecutivos de Ventas y Vendedores en general de las empresas; desarrollando una metodología cualitativa

y descriptiva. Concluye su investigación que considerando los resultados de su estudio si existe el acoso laboral en gran parte de la empresa entre trabajadores y empleadores.

El mobbing es un fenómeno mundial que ataca al ámbito laboral, generando una gran incertidumbre jurídica, puesto que tiene distintas derivaciones pero que todas ellas llegan al mismo punto de encuentro el abuso y ataque psicológico que causa dicho fenómeno hacia el trabajador. Si bien es cierto, el mobbing aún no es identificado a nivel mundial, muchos menos regulados de manera específica ante la Ley, pero hay países, que ya han logrado el primer paso, que es identificarlo, generando así una normativa generadora de protección para los trabajadores. El país pionero, que regulo el mobbing fue Suecia, la cual puso en vigencia una ordenanza de la Organización Sueca para la Seguridad y Salud Ocupacional conteniendo medidas protectoras contra el mobbing.

La palabra mobbing deriva del verbo ingles to mob que tiene como significado atacar, agredir; es decir; atropellar por confusión, alboroto producidos por una multitud de individuos (Kahale, 2008, p. 196).

Asimismo, la colectividad científica utiliza distintas palabras para referirse a dicho fenómeno, como, por ejemplo: acoso laboral o presión laboral tendenciosa, el acoso psicológico en el trabajo, acoso moral, abuso emocional en el trabajo, violencia psicológica en el trabajo, hostigamiento psicológico, terror psicológico, bullying laboral, entre otras (Pastor, 2017, p. 14).

Sobre el ámbito jurídico, este fenómeno es conceptualizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la acción verbal o psicológica de forma sistemática, reiterada o constante donde en el lugar de trabajo, un individuo o un grupo de individuos vulneran a una víctima, la oprimen, insulta o atemorizan.

Es aquella conducta por parte de un hostigador a generar terror, miedo, desprecio o desanimo en un trabajador ocasionándole un daño psicológico de manera injustificada a través de estos actos negativos y perjudiciales dentro del espacio laboral (Obregón, 2018, p.16).

Con este acumulado de ideas, podemos decir que el mobbing es el conjunto de conductas o acciones hostiles, hacia una determinada persona o grupo de personas en el ámbito laboral y de manera sistemática, es decir, a lo largo de un periodo de tiempo, con la finalidad de atacar, humillar, menoscabar su reputación, su dignidad e integridad, alterando así su estabilidad emocional como laboral.

Para poder identificar que estamos frente a algún caso de mobbing, necesitamos de la presencia de distintos elementos configuradores, en esta ocasión desarrollaremos las principales.

Como primer elemento tenemos al hostigamiento, persecución de comportamientos humillantes; estos pueden consistir en conductas que afecten y causen daño moral, teniendo como objetivo opacar, debilitar, intimidar, amedrentar, amilanar al trabajador. Además, estas acciones encaminan y fuerzan al trabajador al abandono de sus labores, por las actitudes agobiantes de su agresor psicológico. Asimismo, las conductas mencionadas deben ser realizadas de manera intensa o extrema, ya que si este acoso moral es de forma leve no produciría daño en la persona y por tal, no se originaría el mobbing.

Este primer elemento puede residir en ofensas verbales como también es posible incorporar otros comportamientos que suponga una persecución del trabajador. Además, teniendo como supuestos extremos de agresiones como insultar al trabajador, denigrándolo, o dirigirle la palabra de manera amenazadora al trabajador (Gorelli y Gómez, p. 61)

Por otro lado, tenemos al segundo elemento, se podría decir, uno de los importantes es la reiteración de los comportamientos vejatorios y hostiles, que estas se hayan realizados de forma sistemática, es decir, por un tiempo prologando siendo el daño de forma continua. Algunos autores y leyes indican que el tiempo promedio de acoso moral debe ser un aproximado de seis meses, sin embargo, se debe evaluar cada caso de forma especial y verificar los daños intensos o leves que este acoso ha causado en el trabajador.

Otro elemento, que no es menos importante para la configuración del mobbing, es que tenga como propósito dañar psíquica o moralmente al trabajador de manera intencional. También se debe tener en cuenta que las conductas por parte del acosador pueden ser un elemento consciente o planeado, teniendo signos de rechazo y hostilidad hacia la víctima. Debemos de tener en cuenta, que este elemento, tiene como finalidad producir la trasgresión de los derechos fundamentales del trabajador. Hay que tomar en cuenta que para identificar mediante los elementos del mobbing su configuración, este debe ser evaluado cada caso en concreto, verificar el nivel del daño psíquico y psicológico que causa este acoso.

Existen distintas modalidades o tipos de mobbing, una de ellas según la direccionalidad que corresponden a un tipo de motivación específica. Dentro de esta clasificación de tenemos al mobbing vertical, horizontal y mixto los cuales desarrollaremos a continuación:

Comencemos con el mobbing vertical, este se da de dos formas descendente o ascendente. El primero consiste el sujeto acosador es una persona con una jerarquía superior al de la víctima, como por ejemplo su jefe, este tipo de mobbing se produce porque el empleador emana poder de manera desmesurada y abusiva con posición de dominio hacia sus trabajadores. El segundo tipo, no se da con gran frecuencia en la realidad laboral, pero radica en que la persona que ejecuta el acoso laboral que ocupa un cargo inferior al del afectado, un ejemplo claro, podría ser cuando un compañero del mismo nivel jerárquico pasa a tener un puesto de mayor complejidad y superior, ocasionando así un descontento por parte de los subordinados, convirtiéndose estos en acosadores y queriendo producir daños psicológicos y emocionales a los de cargos superiores.

El segundo tipo mobbing es el horizontal, este se da entre compañeros o trabajadores de este cargo o nivel jerárquico. Estas conductas pueden ser originadas por distintas causas como, la existencia problemas personales entre trabajadores con la misma jerarquía, así como por competitividad ante el desempeño de las responsabilidades laborales asignadas. En esta modalidad el acosador tiene como finalidad entorpecer y perjudicar las labores de su compañero víctima de acoso para deteriorar su imagen profesional.

Luego de haber delimitado el concepto del mobbing, sus elementos para la configuración y sus tipos, continuaremos desarrollando la forma en que este fenómeno o institución está regulada en la normativa peruana. Como mencionamos, al inicio de nuestra investigación, nuestra legislación nacional no regula de forma concreta el mobbing o acoso moral. Si bien es cierto, la Constitución Política del Perú protege de forma general al trabajador frente a los casos de acoso laboral, resguardando su derecho a la dignidad, derecho a su integridad moral, psíquica, física, así como la igualdad ante la ley, derecho al trabajo y aun desarrollo de la actividad laboral. Adicional a esta norma constitucional, tenemos al D.S. N. ° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N. ° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

De forma más específica hablaremos de los artículos 29° y 30 del D. Leg. N. ° 728 que vienen a ser parte de nuestras subcategorías y que tienen influencia al tema de investigación, el mobbing. Estos mencionados artículos establecen como causa de nulidad de despido o actos de hostilidad por parte del empleador respectivamente la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Si bien es cierto, la información o protección que nos pueden generar estos artículos con referencia al fenómeno del mobbing es muy escasa, ya

que no logra aclarar las pautas necesarias para tener una distinción o idea clara y concisa. Además, dichos artículos no son aplicables de forma total respecto a todas las modalidades del mobbing y son tomados por criterios específicos. Tengamos claro, que el mobbing, merece un sistema jurídico con mayor amplitud y precisión, con una investigación asertiva para su prevención.

Desarrollando los artículos que forman del mobbing de una manera general, iniciaremos con el artículo 29° del D. Leg. N. ° 728, nos indica que es nulo el despido por afiliación a un sindicato, ser candidato o representante de los trabajadores, presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador, la discriminación y el embarazo. En estos momentos, nos centraremos en el inciso d) la discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, ya que esta acotación tiene mucha relación respecto al mobbing, pues to que, este se puede desarrollar por la discriminación de sus distintas índoles teniendo como resultado el acoso moral tanto por su opinión, raza, religión, sexo o idioma, causándole daños psicológicos y en la gran mayoría de casos, inestabilidad laboral. Este artículo limita en un determinado supuesto, ya que genera la protección suficiente para la protección del trabajador.

Como segunda subcategoría, tenemos al artículo 30° del D. Leg. 728 que se centra básicamente en identificar los actos hostiles equiparables al despido. Los actos hostiles son medidas tomadas por parte del empleador que hacen insostenible la relación laboral por las conductas inapropiadas hacia el trabajador, que, en gran parte de los casos, obliga a este a terminar con dicho vínculo laboral mediante retiro voluntario o renuncia, desplegando así un abusivo poder de jerarquía. Estos actos son específicamente 7, tales como, la falta de pago de sueldo, la reducción sin motivo alguno de la remuneración percibida o de su categoría de trabajador, el traslado del trabajador a un lugar diferente, la falta de higiene y seguridad hacia el trabajador, los actos de violencia o falta grave de palabra, los actos de discriminación, los actos contra la moral, el hostigamiento sexual que contravengan la dignidad del trabajador.

La falta de pago de la remuneración, este acto consiste, en que el empleador tiene la obligación de realizar los pagos como parte de la contraprestación de servicios por el vínculo laboral existente entre el trabajador y empleador. La omisión de esta remuneración puede crear inestabilidad económica, emocional y laboral hacia el trabajador considerando este acto como hostil y vulnerando un derecho constitucional. Se toma en cuenta, que la omisión de la remuneración se puede deber por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, siendo esto motivos, acreditados por el empleador.

La reducción inmotivada de la remuneración o reducción de categoría, como mencionamos líneas arriba, la falta de pago de la remuneración vulnera los derechos constitucionales, tal y como indica el artículo 24° de la Constitución Política del Perú que indica que el pago de la remuneración tiene prelación sobre cualquier otra obligación del empleador y que esta debe ser proporcional a las labores que ejecuta el trabajador siendo este un derecho irrenunciable. El único caso en que se podría dar la reducción del sueldo o de categoría, sería cuando el trabajador acepte dicho trato con su empleador y se pueda proceder al descuento, si no existe la validación por parte del trabajador este se configuraría como un acto de hostilidad.

Otro punto por tratar que forma parte de un acto hostil es el traslado del trabajador a un lugar distinto, esta causa un daño tanto económico como laboral, ya que tiene como objetivo o intención que el trabajador renuncie a sus labores. Respecto a esta conducta, el trabajador debe probar que su empleador quiere ocasionar un perjuicio de manera intencional. Sabemos que para mantener al trabajador y salvaguardar su integridad, su centro de laborales debe contar con la higiene y seguridad que corresponde, la falta de este vendría a ser tomado como un acto hostil, porque originaria que le trabajador no pudiera cumplir con sus responsabilidades correctas por falta de estos medios de trabajo.

Los actos de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o su familia por parte del empleador, ocasionaran que exista un ambiente laboral inadecuado disminuyendo así la efectividad del trabajador en sus labores diarias. Además, tomemos en cuenta que estos actos van directamente contra la dignidad del trabajador y yendo en contra de su derecho fundamental. Otras conductas que vulnera uno de los derechos fundamentales es la discriminación por distintos factores, estos actos injustificables van en contra del trabajador creando un margen de diferencia en la relación con sus demás compañeros.

Como último, punto respecto a los que son considerados actos de hostilidad, tenemos a aquellos que contravienen la moral, hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyen actitudes deshonestas que afectan la dignidad del trabajador. Estas conductas inapropiadas y deshonestas son realizadas por el empleador hacia el trabajador afectando su dignidad como ser humano, teniendo como objetivo primordial que este renuncie voluntariamente a sus labores. Recordemos también, que el hostigamiento sexual se investiga y sanciona sobre la Ley correspondiente.

No olvidemos que estos actos hostiles puedan ser accionados judicialmente, el trabajador debe emplazar por escrito a su empleador atribuyéndole el acto hostil, otorgándole un plazo no menor de seis días naturales para que proceda con su descargo o rectifique su conducta.

Si bien es cierto, el D. Leg. 728 en sus artículos 29° y 30° regula de forma genérica los actos de hostilidad y la relación existente con el mobbing, este tratamiento no es suficiente, ya que genera una importante limitación en la respuesta jurídica frente al mobbing teniendo como limita la protección del trabajador y teniendo un carácter pluriofensivo sobre sus derechos fundamentales.

Formulación del problema

El problema general de la presente investigación es la siguiente: ¿De qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018? Los problemas específicos lo hemos realizado de la siguiente forma ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018? Así como el segundo específico ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018? Respecto los objetivos tenemos al general el cual es determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018. Mientras que los objetivos específicos lo planteamos de la siguiente manera; analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral y analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

Justificación

Comenzaremos con la justificación práctica, la cual se realizará el desarrollo de la investigación que será de gran importancia porque permitirá determinar si en la práctica a nivel laboral el D. Legislativo N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral, utilizando los diferentes operadores del derecho. La justificación teórica de este trabajo tiene como objetivo analizar y observar la problemática existente en nuestro tratamiento jurídico sobre los fundamentos claros y precisos en el D. Legislativo N° 728 frente al mobbing en la relación laboral. Dicho asunto genera una serie de incertidumbres legales ya que no se logra una tipificación de forma específica. El esclarecimiento de lo

teórico del mobbing en la relación laboral, sus elementos de configuración y tipos, así como su regulación en la legislación peruana y comparada. Por último, tenemos a la justificación metodológica que se desarrollará con un método básico, como mencionamos líneas arriba, ya que no se desplegará un marco técnico o científico y servirá como referencia a los investigadores y profesionales que pretendan analizar la posibilidad de regular el derecho laboral. Asimismo, tiene como fin plantear una mejoría en la recolección de datos e información. La metodología utilizada garantiza la elaboración de resultados válidos y confiables.

Supuestos Jurídicos

El Supuesto Jurídico General consiste en que el D. Leg. 728° protege de forma restringida al trabajador frente al mobbing en la relación laboral, puesto que, no existe una ley especial que regule al mobbing propiamente dicho, generando incertidumbre y vacíos legales frente a este fenómeno, no teniendo un respaldo jurídico explícito y vulnerando así los derechos constitucionales de los trabajadores. El primer supuesto jurídico específico es relacionado al artículo 30° del D. Leg. N° 728 que garantiza de forma limitada el mobbing en la relación laboral, debido a que solo regula los actos de hostilidad generados por parte del empleador (mobbing vertical), sin incluir a las otras modalidades que conlleva este fenómeno. Como segundo supuesto jurídico específico tomamos al artículo 29° del D. Leg. N° 728 que garantiza de forma limitada el mobbing en la relación laboral, ya que solo nos indica los motivos del despido nulo cuando ocurre algún hecho discriminatorio sin definir de forma clara y precisa el mobbing en todos sus aspectos.

I. METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación será tomada desde un enfoque cualitativo, según los planteamientos cualitativos son una especie de plan de exploración y reflejan ser adecuados cuando el investigador le torna relevante el significado de las experiencias y los valores humanos, el punto de vista intrínseco y propio de las personas y el ambiente natural en que ocurre el fenómeno que será estudiado, así como cuando indagamos una perspectiva cercana de los participantes(Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 364).

El enfoque cualitativo, lo que se busca es que se pueda analizar y determinar una adecuada concepción respecto al mobbing laboral, así como poder demostrar la ausencia de una normativa específica que genere protección total hacia el trabajador. El enfoque cualitativo es un plan de exploración que servirá para obtener resultados apropiados, fundamentados en la revisión de literatura, historia, pero sobre todo de la experiencia del fenómeno estudiado.

Es de tipo básica porque se necesita obtener e interpretar conceptos, características, modalidades y la forma como se aplica el mobbing frente a la relaciona laboral para que pueda ser regulada en la normativa peruana de forma especial.

El diseño que aplica en la investigación es la teoría fundamentada, porque permitirá desdoblarse teorías basadas en datos empíricos y aplicándose a temas específicos como es el fenómeno del mobbing generando variables, conceptos e hipótesis para la investigación.

2.2 Población, muestra y muestreo

La investigación en curso tiene enfoque cualitativo, por tal motivo, no es necesario delimitar una población específica.

Asimismo, el muestreo que se utilizara serán las no probabilísticas o dirigidas, que tienen como finalidad escoger y determinar los elementos que cumplen con las características de la investigación.

En las investigaciones cualitativas son necesarias las opiniones de expertos del tema a tratar con el fin de poder generar hipótesis mejor definidas y concretas para un mejor resultado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p.420)

La muestra que utilizaremos es de especialistas en el tema laboral porque es necesario obtener una opinión clara respecto al tema del mobbing y su normativa.

NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN	INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECEN	AÑOS DE EXPERIENCIA
1. Renán Mántilla Ramirez	Abogado	Ernst & Young Asesores	9
2. Karen Marquina	Abogada	Ernst & Young Asesores	7
3. Daniel Sanchez Consiglieri	Abogado	Ernst & Young Asesores	8
4. Pamela García Revilla	Abogada	Banco Pichincha	3
5. Wilmer Farfán Curay	Abogado	HR Estudio Jurídico	1
6. Jorge Zúñiga Escalante	Abogado	Jorge Zúñiga & Asociados – Estudio Jurídico	8
7. Jimmy Rivadeneira	Abogado	Estudio Jurídico	15
8. Guillermo Zeta Sanchez	Abogado	Asesoría legal laboral y tributarista - Zeta	5
9. Karina S. Oballe Gonzzing	Abogado	Estudio Jurídico	12
10. Enrique Héctor Ninahumán	Abogado	Abogado Laboralista Perú	8

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El instrumento de recolección de datos que utilizaremos en la presente investigación es la entrevista que permitirá intercambiar y obtener información tanto teórica como practica por parte de los especialistas respecto al tema de estudio que es el mobbing frente a la relación laboral

Tanto la validez como la confiabilidad son denominadas parte del rigor en la investigación, la cual permitirá que esta sea de calidad y cumpla con los parámetros establecidos. La validez ayudara a captar las definiciones de forma completa de las experiencias existidas por parte de los participantes relacionados al planteamiento del problema. Por otro lado, la confiabilidad equivalente a la estabilidad, donde distintitos investigadores obtienen datos

similares en el campo y efectúan los mismos análisis, que formen resultados equivalentes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p.453 - 455)

<i>N°</i>	<i>Experto</i>	<i>Calificación Instrumento</i>
Experto 1	Castro Rodríguez, Liliam Lesly	Aplicable
Experto 2	La Torre Guerrero, Ángel Fernando	Aplicable
Experto 3	Laos Jaramillo, Enrique Jordan	Aplicable

2.4 Método de análisis de datos

El análisis de datos se dará en el momento en que recibamos los datos no estructurados para poder darle una estructura básica y nos sirva para la creación de nuevos conceptos.

La finalidad central del análisis cualitativo es averiguar datos, crear una estructura, contar las experiencias de los participantes según su óptica, revelar los conceptos, categorías, temas y modelos presentes en los datos, percibir en profundidad el contexto que rodea a los datos, reformar hechos e historias, enlazar los resultados con el conocimiento disponibles y generar una teoría fundamentada en datos (Hernández, Fernández y Baptista ,2014 p.420).

Categorización			
D. Leg. 728	Es el marco normativo que tiene como finalidad la protección del trabajador. Siendo este Ley la más relacionada al tema del mobbing.	Artículo 29°	Es nulo el despido por afiliación a un sindicato, ser candidato o representante de los trabajadores, presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador, la discriminación y el embarazo.
			Los actos de hostilidad son: La falta de pago de sueldo, la reducción sin motivo alguno de la remuneración percibida o de su categoría de trabajador, el

		Artículo 30°	traslado del trabajador a un lugar diferente, la falta de higiene y seguridad hacia el trabajador, los actos de violencia o falta grave de palabra, los actos de discriminación, los actos contra la moral, el hostigamiento sexual que contravengan la dignidad del trabajador.
Mobbing	Es el conjunto de conductas o acciones hostiles, hacia una determinada persona o grupo de personas en el ámbito laboral y de manera sistemática.	Vertical	Se da de dos formas descendente o ascendente. El descendente reside en que el sujeto acosador es una persona con un cargo superior al de la víctima. El segundo en que la persona que ejecuta el mobbing es aquel que ocupa un cargo inferior al del afectado.
		Horizontal	Este se da entre trabajadores del mismo puesto o cargo jerárquico

2.5 Aspectos éticos

Este estudio se ha elaborado sobre una problemática actual, teniendo como fundamento el recojo de información actualizada de distintas fuentes, como libros virtuales, artículos, tesis, revistas, entre otros. Además, el uso de la legislación comparada, la jurisprudencia tanto nacional como internacional de suma importancia para nuestro tema de investigación, siendo estas fuentes del Derecho. Adicional a ello se cumplió con los protocolos de ética que establecidos para una adecuada investigación.

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Las personas que participaron como en la entrevista estuvieron en todo momento de acuerdo en aportar información, brindando sus conocimientos e identificando sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les comunicó y garantizo su seguridad y protección de su identidad como entrevistados de la investigación.
Observación participante	Los investigadores actuaron con discreción y prudencia mediante todo el proceso de recolección de los datos aceptando su responsabilidad ética para todas las causas y efectos que provinieron de la interacción establecida con los participantes del estudio.

III. RESULTADOS

En este punto de nuestra investigación, nos corresponde hablar acerca de los resultados, los cuales los hemos obtenido con las entrevistas que fueron aplicadas a diez abogados especialistas en la rama del derecho laboral. Dichos operadores jurídicos nos ayudaron con las interrogantes planteadas para poder contrastar sus opiniones y argumentos respecto al tratamiento jurídico del mobbing en la relación laboral.

Comenzaremos a con el objetivo general de la investigación que es determinar de qué forma D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral. En esta primera parte se han planteado tres preguntas sobre nuestro objetivo general que son la siguiente:

PRIMERA PREGUNTA ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

La mayoría de entrevistados responden que el D. Leg. N° 728 no protege de forma total al trabajador frente al mobbing, ya que no existe una regulación expresa, sin embargo, mencionan la escasa protección que existe sería un cese por actos de hostilidad siempre y cuando este sea dado por el empleador. Por otro lado, los entrevistados restantes indicaron que el mobbing si se encuentra regulado en el artículo 30° del D. Leg. N° 728, que se aplica cuando el trabajador que sufra de acoso moral laboral pueda luego del requerimiento escrito a su empleador solicitar el cese de dichas conductas inapropiadas o darse por despedido indirectamente.

En la primera interrogante planteada a los distintos operadores jurídicos, podemos obtener como resultado que el Decreto Legislativo N° 728 no genera protección absoluta por no encontrar algún artículo que mencione propiamente al mobbing o que abarque los tipos de modalidades que existen, asimismo, se deduce que si bien el artículo 30° hace mención los actos de hostilidad, estos son demasiado genéricos y no permite que el trabajador sea resguardado frente al acoso moral laboral.

SEGUNDA PREGUNTA ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Siguiendo la línea de la pregunta anterior, un gran porcentaje de entrevistados mencionaron que debido a que consideran que no existe una ley específica respecto al mobbing en la relación laboral más que incertidumbre jurídica, existe desprotección hacia los trabajadores, puesto que esta falta de regulación no permite que el trabajador pueda acudir al ordenamiento

jurídico en busca de amparo contra el mobbing, ya que solo existen supuestos siendo estos muy limitados y no abarcando todo lo correspondiente a la figura de este fenómeno. Cabe destacar, los otros entrevistados que brindaron sus opiniones acotaron algo similar a la mayoría, sin embargo, hicieron hincapié en que el artículo 30° del D. Leg. N° 728, si bien se regula al mobbing, consideran que este merece un desarrollo mayor.

Respecto a la pregunta que se aplicó, podemos decir que encontramos cierta similitud de respuestas, ya que todos consideran que el D. Leg. N° 728 si genera incertidumbre y que, si existen vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral, y que el desarrollo de esta institución jurídica se debe de dar de una forma más amplia para que los derechos fundamentales tales como la integridad, dignidad del trabajador sean siempre protegidos ante cualquier tipo de acoso laboral.

TERCERA PREGUNTA ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

Respecto a esta interrogante, todos nuestros entrevistados han tenido la misma opinión, indicando que el mobbing no se genera por la falta de un tratamiento jurídico, sino más bien que los trabajadores no son protegidos de forma correcta por nuestra legislación laboral. Asimismo, los entrevistados indican que el mobbing es generado por la interacción de los trabajadores, tanto de un mismo nivel jerárquico o de mayor jerarquía, ocasionando así un trato desigual y discriminatorio hacia el trabajador que es víctima del acoso moral laboral.

Podemos decir que las respuestas de todos nuestros operadores jurídicos han tenido coincidencia en un 100% declarando de forma directa que la ausencia de una regulación específica no genera de forma directa el mobbing, dado que este es ocasionado netamente por las relaciones interpersonales que pueden existir en el ambiente laboral que en muchas ocasiones vulneran y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores.

A continuación, seguiremos con el primer objetivo específico de la investigación que es analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral. En esta primera parte se han planteado tres preguntas sobre nuestro primer objetivo específico que son las siguientes:

CUARTA PREGUNTA ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Sobre la siguiente pregunta, un gran porcentaje de operadores jurídicos respondieron que el artículo 30° del D. Leg N° 728 podría ser un arma o herramienta para una protección parcial pero no suficiente, es decir, dicho artículo indica supuestos muy limitados frente a un trabajador que sea víctima de acoso moral. Por otro lado, el abogado laboralista Hernán Mántilla, hizo hincapié en que el literal “G “del artículo 30° del D. Leg N° 728 sería una alternativa más efectiva para buscar la protección del trabajador.

QUINTA PREGUNTA ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

En relación con dicha incógnita, la parte mayoritaria indica que de ninguna manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing ya que esta regulación no abarca al mobbing en todas sus modalidades

Por otro lado, el resto de los operadores –parte minoritaria- acotaron que si bien el artículo 30° del D. Leg N° 728 está pensado para la protección por hostilidades sufridos por el empleador – personal de dirección o superiores jerárquicos; doctrinal y jurisprudencialmente también puede hacerse uso de lo dicho en este artículo contra los actos de hostilidad horizontal.

SEXTA PREGUNTA ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

Sobre la mencionada interrogante, todos los abogados entrevistados mencionaron que este inciso no es suficiente, ya que solo limita al acoso sexual y a los derivados de los actos contra la moral, siendo el mobbing un fenómeno más complejo que merece ser analizado en nuestra legislación laboral de una forma más amplia para que los trabajadores tengan las herramientas suficientes para proteger sus derechos fundamentales.

Por último, tenemos el segundo objetivo específico de la investigación que es analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018. En esta última parte se han planteado cuatro preguntas sobre nuestro segundo objetivo específico que son las siguientes:

SÉPTIMA PREGUNTA ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Una gran parte de abogados laboristas señalaron que una opción o alternativa para solicitar amparo contra el acoso moral laboral sería el inciso “C” del artículo mencionado, puesto que está relacionado con la nulidad por queja o denuncia contra el empleador, es decir, es nulo el despido cuando un trabajador denuncia ser acosado moralmente y solicita a su empleador que cese los actos de hostilidad generados por este. Mientras que, la otra parte de abogados, como la Dra. Pamela García Revilla, comenta que este artículo no tiene relación alguna en garantizar los derechos fundamentales, porque se tendría que limitar el acoso moral laboral a la discriminación que podría existir, además se tendría que construir una conducta que el empleador haya realizado el cese por algún tipo de discriminación.

OCTAVA PREGUNTA ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

Continuando con la misma línea de la pregunta anterior, todos los entrevistados responden que este artículo limita a la discriminación como el único derecho fundamental que puede originar el mobbing, y lo que se debe hacer es ampliar el contenido y del mismo modo ampliar las medidas de protección y garantías.

NOVENA PREGUNTA ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana? ¿Es suficiente? ¿Por qué?

Todos nuestros operadores jurídicos indicaron y enfatizaron que la regulación laboral en el Perú frente al mobbing es insuficiente para la protección del trabajador, siendo este un fenómeno que genera un riesgo psicosocial tomando medidas tanto preventivas como resarcitorias para la víctima. La abogada laborista Karen Marquina, señaló que en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, existe de manera ínfima un artículo con relación a los riesgos psicosociales pero que de igual esta norma no extiende su protección; asimismo, menciona que debe existir una normativa de manera expresa similar al del hostigamiento sexual donde los trabajadores puedan denunciar cuando sean víctimas de mobbing, así como también una definición extensa del mobbing, sus modalidades y acciones que pueden causar daños que cualquier otro agente de riesgo.

DÉCIMA PREGUNTA ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

Sobre la última pregunta, el noventa por ciento de abogados, acotan que, si debe existir una norma especial o por lo menos una norma técnica frente al mobbing, que permite atacar a este fenómeno, así como también que las entidades encargadas en verificar que los derechos del trabajador no sean vulnerados originen mecanismos de prevención ante los actos de acoso moral laboral. Por otro lado, el abogado Renán Mantilla, acota que solamente se debe modificar el D. Leg. 728 y desarrollar de mejor forma al mobbing para crear un exceso de normas especiales dispersas.

IV. DISCUSIÓN

En este punto de la investigación se realizará la discusión la cual se desarrollará en base a los resultados de las entrevistas que fueron aplicadas a los abogados especialistas en la rama del derecho laboral, recopilando los datos e información que fueron proporcionados por estos. Nuestra discusión será desarrollada en base a nuestro objetivo general y nuestros objetivos específicos.

Comenzamos con nuestro objetivo general que es “Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018”, sabemos que en la actualidad el Mobbing es un fenómeno que existe en el ámbito laboral afectando los derechos fundamentales de los trabajadores, como sabemos, este tipo de acoso tiene como finalidad menoscabar la dignidad e integridad de la persona, mediante actos denigrantes de forma sistemática, creando inestabilidad emocional que genera a su vez inestabilidad laboral y económica. En nuestra legislación laboral, el Mobbing no es regulado de forma expresa, identificando a este, como actos de hostigamiento, sin embargo, dichos actos son estipulados de forma muy limitada haciendo énfasis a los actos de hostigamiento cometidos por el empleador, dejando abierta la existencia de las otras modalidades del Mobbing, no encontrando así una protección total de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Observando los resultados que se obtuvieron de las tres interrogantes correspondientes a este objetivo, podemos decir que los especialistas conocen del tema en discusión, asimismo indican que, si bien existe una ley, esta no regula de forma expresa al mobbing o llamado también acoso moral laboral y que por ende la protección que existe sobre este fenómeno es insuficiente para proteger la integridad y los derechos constitucionales del trabajador cuando sea víctima de acoso moral.

Por otro lado, tenemos claro que nuestra legislación laboral existe vacíos legales, generando así dudas e incertidumbre en la relación laboral cuando esta es atacada por el acoso, no teniendo el trabajador las herramientas necesarias para que pueda acceder a la justicia y la tutela de sus derechos constitucionales.

En conclusión, sobre nuestro objetivo general se desprende que el D. Leg N° 728 no protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral generándole inestabilidad tanto emocional, económica y laboral.

Continuamos con la discusión de nuestro primer objetivo específico que versa sobre “analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral”, respecto a este punto podemos precisar que dicha ley menciona los actos hostiles equiparables al despido, sin embargo, solo regula los actos que son realizados por el empleador. Es así, que de forma muy general y la existencia de una única herramienta, el trabajador no cuenta con los instrumentos para solicitar protección cuando sea acosado moralmente en su centro laboral.

Se verifico que los datos que brindaron los entrevistados de las tres preguntas propuesta en relación con el objetivo indicaron que el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 es muy restringido, por contener supuestos que no abarcan en todos sus ámbitos al mobbing, tales como el mobbing vertical y mixto. Asimismo, haciendo énfasis en el inciso “g” del artículo 30° del D. Legislativo N° 728, este es un supuesto que genera de alguna forma una limitación para que el trabajador lo pueda utilizar como un instrumento garantista de derechos fundamentales.

Finalmente tenemos al segundo objetivo específico que busca “analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018, este articulo nos habla acerca del despido nulo, el cual evocamos en nuestra investigación y analizamos cuál era el efecto que causaba para salvaguardar los derechos de los trabajadores que son acosados moralmente en su entidad laboral. Podemos decir, que este artículo no ataca al mobbing desde la raíz, es decir, desde que se origina, haciendo hincapié en los incisos “c” y “d” de la presente ley, que nos hace mención de los supuestos relacionados al despido nulo cuando se presenta una queja ante el empleador o el despido se haya realizado por discriminación, teniendo el trabajador víctima de mobbing que demostrar en primera instancia que fue víctima de despido por dicha causales y posterior a ello que este se concibió como consecuencia del mobbing.

Con las 4 últimas preguntas formuladas, se confirmó que el dicho artículo no cumple la función protectora de derechos constitucionales en el caso de que un trabajador sea víctima de mobbing, ya que al igual que el artículo 30 de la mencionada ley, estos no generan protección absoluta.

Ahora, nos remitimos a la legislación comparada existente acerca del mobbing, existen países que ya regulan a estos tipos de actos, en todas sus esferas, tanto en el derecho laboral como el penal, tales como Colombia, que tiene a Ley 1010 de 2006 - Ley sobre el acoso laboral, en el cual menciona la definición, supuestos, características, sanciones entre otros. Así como también en España, en el Código penal, que regula el castigo estipulado por la ley cuando una persona cometa acoso moral laboral.

Por otro lado, hemos contrastado que el mobbing debería ser considerado dentro de los riesgos psicosociales y que se debería de emplear medidas para que en nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo lo considere como un riesgo que puede originar daños muy graves e importantes al trabajador. Asimismo, se debe de tener en cuenta que las entidades encargadas en proteger los derechos fundamentales del trabajador deben trabajar arduamente para implementar elementos y mecanismos que permitan resarcir el daño que es originado por el mobbing.

Después de lo desarrollado, podemos concluir que el decreto legislativo N° 728 no protege al trabajador ante una ataque o situación de mobbing, generando que este no pueda obtener una defensa adecuada y dejándolo con una situación de desamparo afectado su estabilidad emocional, profesional y económica. Es por ello, que resulta necesario un cambio legislativo referente al mobbing en el artículo 29° y 30° o en su defecto que se incluya artículos relacionados en la legislación laboral sobre el tema de investigación, precisando el concepto, las características y elementos que identifican al acoso moral laboral, así como también actos de prevención contra este fenómeno y sanciones ejemplares para aquellas personas que realizan el acoso moral laboral sin causa alguna.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERO. – Respecto al objetivo general, relacionado a determinar de qué forma Decreto Legislativo N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral, concluimos a través de las entrevistas y análisis documental, el mobbing en la actualidad, es un fenómeno que está atacando al trabajador de forma directa, vulnerando así sus derechos constitucionales, tales como la dignidad, el derecho al trabajo, derecho a la no discriminación, derecho a la estabilidad laboral. El mobbing en nuestra legislación laboral peruana – Decreto Legislativo N° 728 - no se encuentra de forma específica, por tal motivo, crea incertidumbre hacia la defensa del trabajador cuando es víctima de acoso moral laboral. Asimismo, la falta de prevención y sanciones frente al mobbing y el desconocimiento del tema por parte del empleado, generando desprotección total hacia el trabajador.

SEGUNDO. – Sobre el objetivo específico, vinculado a analizar como el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral, se ha concluido con el uso del de las entrevistas y análisis documental, que este apartado limita la protección del trabajador, ya que no abarca todas las modalidades existentes del mobbing, indicando solo los supuestos originados por el empleador dejando en el desamparo los actos restantes que pueden ser realizados por trabajadores de distintos niveles jerárquicos. Negándoles así la tutela de derecho a los trabajadores víctimas de mobbing por la falta de una legislación completa y expresa.

TERCERO. – Sobre el objetivo específico, que hace mención a analizar cómo el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza la protección necesaria frente al mobbing vertical en la relación laboral, se concluye a raíz de las entrevistas y análisis documental, que el despido nulo, no protege de forma alguna al trabajador, puesto que no aplica la protección desde el momento que se origina la vulneración de los derechos de la víctima, por ende, este párrafo no tiene la función de salvaguardar los derechos . Si nos enfocamos básicamente en dos literales de dicho artículo tales como el literal “c” relacionado a la nulidad del despido cuando el trabajador haya presentado algún reclamo o queja en contra del empleador, indicamos que este hace mención de una forma muy ínfima. Sobre el literal “d” hemos concluido que habla sobre la nulidad del despido por los actos de discriminación, sin embargo, precisemos que no todos los actos de acoso moral son actos de discriminación, obteniendo así inseguridad jurídica sobre este apartado.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. - Se recomienda que se presente una iniciativa legislativa para modificar o incluir al mobbing propiamente dicho en la legislación laboral peruana, donde pueda abarcar todas las modalidades existentes de este fenómeno que afecta la dignidad e integridad del trabajador. En consecuencia, dicha modificación, ya no debería genere incertidumbre jurídica y el trabajador pueda tener una debida protección ante algún tipo de agresión de mobbing, siendo el empleador la entidad que prevenga dichos ataques y sancione a las personas generadoras de dichas agresiones.

SEGUNDO. - Se recomienda que exista una modificación del artículo 30° del D. Leg. 728, incluyendo en sus supuestos de actos de hostilidad, generados no solo por el empleador sino los que son originados por trabajadores del mismo nivel jerárquico e incluso de uno menor. Asimismo, que dichos supuestos sean específicos y que permitan identificar de forma clara los actos de acoso moral y no limitando los riesgos tanto psicológicos y laborales que pueden causar.

TERCERO. - Se recomienda la modificación e inclusión del mobbing en el artículo 29° D. Leg. 728, otorgándole herramientas de defensa efectivas al trabajador y así evitar el atentado contra su dignidad. Además, que dicho artículo cumpla su función protectora y que permita al trabajador identificar cuando este, se encuentre siendo víctima de mobbing y que pueda acudir a la entidad correspondiente para el amparo de sus derechos como trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abajo, F. (2016). *Mobbing, Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*. Buenos Aires, Argentina. Abeledo Perrot S.A.
- Acquadro, D., Bernardelli, S., Veretto, A. (2018). *Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases*. Recuperado <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5801609/>
- Bachiller, P. (2014). *Mobbing: Acoso moral en la relación laboral (tesis de pregrado)*. Recuperado http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1818/1/RE_DERECHO_MOBBING.ACOSO.MORAL.RELACION.LABORAL_TESIS.pdf
- Barrado, B.; Priet, V.; Ballester, J. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19943733201600020003
- Bedoya, V., Brand, D., Ocampo, J. (2015). *Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público, Manizales 2015 (Tesis de pregrado)*. Recuperada <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2245/tesis%20acoso%20laboral.pdf?sequence=2>
- Budimir, G.; Buntak, K. y Grgurevic, D. (2019). *Correlation between exposure to workplace mobbing in Croatia and work productivity and job preoccupation*. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/531f9f1039130713d980e9f8c7edb04c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2033472>
- Caamaño, E. (2011). *La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile*. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXVII*. Recuperado https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005
- Caamaño, E. y Ugarte, J. (2013). *El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales*. Recuperado de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004

- Carvajal, J. y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Recuperado <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Chanj, D. (2017). Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (acoso laboral). Estudio de derecho comparado en Argentina, Colombia y España (Tesis de pregrado). Recuperado <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Baresi-Diego.pdf>
- Constitución Política del Perú. (1993). Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/ConstitucionPol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- D.S. N.º 003-97-TR. (1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. Leg.728. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Estela P., P. (2012). XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Chile 2012: Mobbing, Acoso Moral y Acoso Psicológico. Recuperado de <http://isls.org/wp-content/uploads/2013/01/Argentina-PinaRizzi.pdf>
- Fernandez, M. y Nava, Y. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf>
- Giner, C. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesderecho/article/view/143781>
- GÓRALEWSKA-SŁOŃSKA, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational burnout. Recuperado de <https://content.sciendo.com/view/journals/manment/23/1/article-p156.xml>
- Gorelli, J. (2003). Configuración jurídica del Mobbing. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17292>
- Guerrero, L. (2016). Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa (Tesis de pregrado). Recuperado <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/604/DER-GUE-CAS-16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S. R, Fernández, C., C y Baptista, L. M. (2014). Metodología de la investigación científica. (6ª ed.). México D.F. México: Editorial Mcgraw Hill.

- Recuperado <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hirigoyen, M. (2014). Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo, Paidós, Barcelona.
 - Jiménez B., Z. (2014). El Acoso Laboral o Mobbing en el área comercial de las Empresas. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf
 - Kahale, D. (2008). Acoso laboral (mobbing): diferencias con las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo. Recuperado <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9209.pdf>
 - Laiza, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto d ellos derechos laborales (Tesis de pregrado). Recuperada <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20FInal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - Lugo, G. (2017). Acoso laboral “Mobinng”. Recuperado <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
 - Molero, M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: el desarrollo de un concepto. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6083602>
 - Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. Recuperado http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0041-86332016000300071&lng=es&nrm=iso
 - Obregón, H. (2018). La protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral (Tesis de pregrado). Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21447/Obreg%c3%b3n_RHN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - Ocegüera, A., Aldrete, A. Ruiz, M. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. Recuperado http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf

- Olmedo, M. Gonzalez, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: La problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. Recuperado www.researchgate.net/publication/44204668_La_violencia_en_el_ambito_laboral_la_problemativa_conceptuacion_del_mobbing_su_evaluacion_prevenccion_y_tratamiento
- Ormeño, M. (2018). El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española (Trabajo Académico de Segunda Especialización). Recuperada http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13743/ORME%C3%91O_NEGRON_MAR%C3%8DA_DEL_CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ospino, A. (2014). Acoso laboral como causal de retiro justificado (Tesis de posgrado). Recuperado <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT4048.pdf>
- Pastor, I. (2017). El acoso laboral: Fenómeno, antecedentes, consecuencias e implicaciones para su gestión (Tesis de grado). Recuperado <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/15752>
- Trujillo, M.; Valderrabano, M.; Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Recuperado <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>
- Urrutikoetxea M. (2014). Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales, Bomarzo, Albacete.
- Vidal C., C. (sf). El Mobbing en el Trabajo y su Problemática. Recuperado de http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Yüksel, M., Tuncsiper, B. (2011). The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace. Recuperado <https://dergipark.org.tr/irmm/issue/32068/354977>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO	
“El Decreto Legislativo N°728 frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018”	
Categorización	<p>Categoría 1: D. Leg. N°728</p> <p>Subcategoría 1: Artículo 29° del Decreto Legislativo 728</p> <p>Subcategoría 2: Artículo 30° del Decreto Legislativo 728</p> <p>Categoría 2: El Mobbing en la relación laboral</p> <p>Subcategoría 1: Mobbing vertical</p> <p>Subcategoría 2: Mobbing Horizontal</p>
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué forma el Decreto Legislativo N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?
Problema Específico 1	¿De qué manera el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?
Problema Específico 2	¿De qué manera el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar de qué forma Decreto Legislativo N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018

Objetivo Específico 1	Analizar cómo el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.
Objetivo Específico 2	Analizar cómo el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza la protección necesaria frente al mobbing vertical en la relación laboral.
SUPUESTOS JURÍDICOS	
Supuesto General	El Decreto Legislativo 728° protege de forma restringida al trabajador frente al mobbing en la relación laboral, puesto que, no existe una ley especial que regule al mobbing propiamente dicho, generando incertidumbre y vacíos legales frente a este fenómeno, no teniendo un respaldo jurídico explícito y vulnerando así los derechos de los trabajadores.
Supuesto Específico 1	El artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza de forma limitada el mobbing en la relación laboral, debido a que solo regula los actos de hostilidad generados por parte del empleador (mobbing vertical), sin incluir a las otras modalidades que conlleva este fenómeno.
Supuesto Específico 2	El artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 garantiza de forma limitada el mobbing en la relación laboral, ya que solo nos indica los motivos del despido nulo cuando ocurre algún hecho discriminatorio sin definir de forma clara y precisa el mobbing en todos sus aspectos.
MÉTODO	
Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría fundamentada - Tipo de investigación: Básica - Nivel de la investigación: Descriptivo

Método de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> - Población: abogados - Muestra: 10 abogados especialistas
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica: Entrevista y análisis de documentos ✓ Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental
Análisis cualitativo de datos	<p>Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético</p>

Anexo 2:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Los Jaramillo Enrique Jhon*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *DTC UCV-*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Ficha de entrevista*
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: *ZETA SANCHEZ VERONICA*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Lima, de 14 de noviembre del 2019

DNI No *09911151* Telf. *997201314*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA TORRE GUERRERO ANGELO FERNANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE A TIEMPO COMPACTO UCV.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ZETA SANCHEZ VERONICA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, de 14 de noviembre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 9961844 Telf. 980 758944

Anexo 3: Entrevistas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ANEXO 2.- ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: "EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018"

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

Este decreto no protege directamente al trabajador en todas sus modalidades de acoso moral laboral, vulnerando y dejando desprotegidos los derechos constitucionales del trabajador, tales como: su dignidad, integridad, estabilidad laboral.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Claro que sí genera incertidumbre jurídica porque las herramientas existentes para que un trabajador víctima de mobbing pueda utilizar para tutelar sus derechos son muy limitados.



.....
3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

El mobbing se genera por las relaciones interpersonales que se dan en el centro de labores, el trabajador en un mismo ambiente o centro laboral.

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Este artículo es muy básico para que el trabajador solicite la protección de sus derechos, puesto que solo están relacionados los actos que comete el empleador.

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

No garantiza de forma total por ser un artículo o apartado muy limitante.



6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

No son suficientes porque no todos los actos que indica este literal son suficientes, puesto que hacen mención de manera muy general.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

No considero que proteja al trabajador porque este artículo es muy general y no es suficiente para que el trabajador obtenga esta herramienta.

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

No, ya que este artículo no ataca al mobbing desde la raíz generando así desprotección.



.....
.....
.....

9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?

¿Es suficiente? ¿Por qué?

No es suficiente, porque existen demasiadas
vacíos legales que no permiten que el
trabajador pueda tener una tutela
efectiva de sus derechos.

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento
jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

Considero que sí es necesaria la promulgación
de una ley especial porque la existente
no toma como hecho importante al
acto moral laboral.


Pamela García Revilla
ABOGADA
CAL 69773



ANEXO 2.- ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: "EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018"

Entrevistado/a: Jimmy Rindocun Brouis

Cargo/profesión/grado académico: Abog. L

Institución: Independiente

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

El mobbing conceptualmente hablando no está regulado de forma expresa simplemente nos habla en el D. Leg. 728 acerca de los actos de hostilidad, pero solo aquellos que son generados por el empleador.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Si considero que genera incertidumbre legal al no existir de una forma más delimitada una ley acerca del mobbing.



.....
3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

Si, esto también da pie a que la falta de una regulación al victimario pueda atacar a un trabajador a sabiendas que no será sancionado legalmente por la falta de una norma.

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Dicho artículo garantiza de una manera infima, como mencione líneas anteriores, el arti. 30° solo regula los actos de hostilidad que son provocados por el empleador.

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

No garantiza de forma total debido a la falta de una regulación expresa.



6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

No, este artículo es muy general y no define que son actos contra la moral dejando así abierta muchas formas de hostigamiento.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

No protege en lo absoluto al trabajador porque hace mención de forma muy general a empresas lo relacionado al caso moral.

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

No lo protege por los motivos mencionados líneas arriba.



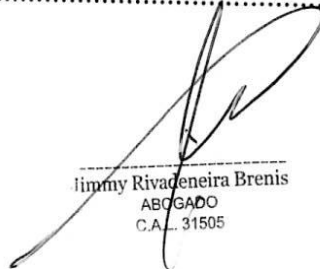
.....
.....
.....

9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?
¿Es suficiente? ¿Por qué?

.....
No es suficiente porque no protege de forma total
.....

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

.....
Si es necesaria una ley especial para una mejor protección hacia el trabajador.
.....
.....
.....


Jimmy Rivadeneira Brenis
ABOGADO
C.A. 31505



ANEXO ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: “EL D. LEG. N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018”

Entrevistado/a: Karen Marquina

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Ernst & Young

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

No considero que el D. Leg. N° 728 protege al trabajador frente al mobbing, ya que no hay regulación expresa; en estricto, entendería que la única forma de protección parcial que existe sería un cese de actos de hostilidad siempre y cuando el hostigamiento o acoso laboral sea entre el empleador y el trabajador.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Dado que no considero que existe una regulación en el D. Leg. N° 728 si hay un vacío legal, ya que no hay regulación, y más que incertidumbre genera desprotección por la falta de regulación.



3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

No considero que la falta de regulación genere este tipo de conductas, dado que el mobbing se genera a partir de la interacción de los trabajadores o de un trabajador de mayor jerarquía o de misma jerarquía donde se van afectando los derechos fundamentales del trabajador y no necesariamente por la falta de regulación.

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

No creo genere una protección contra el mobbing horizontal, indirectamente hoy por hoy el artículo 30° del D. Leg. 728 si podría ser una herramienta que se podría utilizar para solicitar protección contra este tipo de conductas pero no creo que sea adecuada ni tampoco una garantía plena de los trabajadores para protegerse, creo que solamente prevé supuestos muy limitados y no de modo integral, no se antepone frente a todas las situaciones de acoso laboral para la protección.

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

En la misma línea de la pregunta anterior, el artículo 30° del D. Leg. 728 no genera una protección frente al trabajador, creo que indirectamente si lo hace porque prevé que el trabajador pueda solicitar el cese de los actos de hostilidad cuando existen una vulneración de derechos a la dignidad y de más.



6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

No creo que sea suficiente, dado que solo se están limitando a este tipo de acoso sexual y a los derivados de los actos contra la moral, sin embargo, debemos considerar que el acoso laboral, es entendido como cualquier conducta que afecte cualquier derecho fundamental del trabajador, entonces deberíamos tener una regulación amplia sobre el acoso laboral para que todos los trabajadores tengan herramientas suficientes para solicitar la protección y no se vea dañado ninguna esfera personal.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

El artículo 29° del D. Leg. 728, regula el despido nulo, por ende, no garantiza a la protección porque como indica anteriormente, tendría que limitar al acoso laboral a la discriminación que pueda existir y además se tendría que construir una conducta que el empleador directamente haya realizado cese por algún acto de discriminación, entonces considero que el supuesto no se aplica en este caso, ya que el acoso laboral va más allá, no necesariamente, el despido puede generar otro tipo de daño.

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

Esta interrogante va en la línea de lo antes mencionado, están limitando a la



discriminación como la única vulneración que podría existir y que necesita protección frente al mobbing, y no, ya que lo que nosotros tenemos que entender como acoso laboral, es cualquier afectación al derecho fundamental, por ende, se tendría que ampliar el contenido y ampliar las medidas de protección y garantía

**9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?
¿Es suficiente? ¿Por qué?**

En nuestro ordenamiento laboral no existe regulación de acoso laboral propiamente dicho para solicitar la protección nosotros tendríamos que armar una construcción frente al respeto de derechos fundamentales y armar todo un escenario donde el empleador es el garantista del cumplimiento de estos derechos fundamentales en el ambiente de trabajo, entonces no es suficiente, además de que el acoso laboral propiamente dicho tendríamos que tratarlo como un riesgo psicosocial y deberíamos tomar medidas para que este dentro de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en dicha norma si hay un artículo muy pequeño que considera a los riesgos psicosociales como parte de un criterio que si puede dañar la salud del trabajador pero más allá de eso no lo tenemos pero si deberíamos de tener una regulación expresa y que proteja a los trabajadores muy similar quizás al de hostigamiento sexual donde los trabajadores puedan denunciar cuando son víctimas del mobbing y cuáles son las definiciones, teniendo en cuenta que este puede ser el estrés, la fatiga, la carga y miles de acciones que pueden causar mucho más daño que cualquier otro agente de riesgo.

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

Si considero que debería de haber una norma o quizás una norma técnica que nos ayude a determinar cómo se debería atacar el acoso laboral, así como también una obligación de las empresas a tener un procedimiento de investigación o un canal de denuncias donde los trabajadores puedan



comunicar que son víctimas de este tipo de acoso y de conductas que muchas veces no se tienen en cuenta la dimensión del problema por desconocimiento de cómo se van vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores, compañeros o entre jefe y subordinado. Asimismo, creo que la norma debería prever un procedimiento, sanciones, deberíamos tener una regulación frente a las conductas y delimitar cuales son los riesgos psicosociales y no dejarlo cerrado sino tener una clausula abierta que deberían ser todos los riesgos que se configuren en el ambiente del trabajo que potencialmente podrían generar un riesgo en la integridad y en los otros derechos fundamentales de los trabajadores.


GUILLERMO F. ZETA SANCHEZ
ABOGADO
C.A.L. 68986



ANEXO ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: "EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018"

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

La LPCL NO PROTEGE AL TRABAJADOR DE
FORMA GENERAL O COMPLETA, PUESTO QUE
SU MENCIÓN RELACIONADA AL MOBBING ES MUY
LIMITADA.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

CONSIDERO QUE SI GENERA INCERTIDUMBRE JURÍDICA
YA QUE NO EXPRESA TODAS LAS MODALIDADES
EXISTENTES DE MOBBING



.....
3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

POR SUPUESTO QUE SI, AL NO EXISTIR UNA LEY O POR LO MENOS UNA MEJOR REGULACION ESTE FENOMENO PODRIA SER MEJOR ATACADO.

.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

SE PODRIA UTILIZAR A ESTE ARTICULO COMO UNA HERRAMIENTA PARA ATACAR EL MOBBING. SIN EMBARGO, DEBEMOS MENCIONAR QUE ESTE APARTADO SOLO HACE MENCION A LOS ACTOS QUE REALIZA EL EMPLEADOR EN CONTRA DEL TRABAJADOR DEJANDO ASI EN EL AIRE LOS ACTOS QUE SON COMETIDOS POR OTROS TRABAJADORES

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

COMO MENCIONE LINEAS ARRIBA, ESTE APARTADO NO ES SUFICIENTE YA QUE GENERA MUCHOS VACIOS LEGALES.

.....
.....



.....
6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

CLARO QUE NO SON SUFICIENTES ESTE INCLUSO LIMITA LOS ACTOS QUE PUEDEN SER CONSIDERADOS COMO AUSENCIA LABORAL VULNERANDO ASÍ LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

.....
.....

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

CONSIDERO QUE ESTE ARTICULO ES MUY GENERAL PARA LA PROTECCIÓN FRENTE AL MOBBING GENERANDO ASÍ INCERTIDUMBRE JURÍDICA Y DESPROTECCIÓN AL TRABAJADOR VÍCTIMA DE ACOSO MORAL.

.....

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

AL IGUAL COMO EN EL ART. 30, ESTE INCISO LIMITA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR OCASIONÁNDOLE LA VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS CONSTITUCIONALES.

.....
.....



.....
.....
.....


9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?

¿Es suficiente? ¿Por qué?

NO ES SUFICIENTE, NECESITAMOS QUE ESTE
TEMA SEA MEJOR ESTUDIADO Y REGULADO
EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento
jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

CONSIDERO QUE NO ES NECESARIO ~~UNA~~
PROMULGAR UNA LEY ESPECIAL, SIMPLEMENTE
SE DEBERIA AMPLIAR EN LA LEGISLACIÓN
YA EXISTENTE.


Enrique Hector Nina Kwamañ
Nina Kwamañ
C. A. L 56321

He realizado lo prescrito sobre el mobbing
y respondí por audio y mi firma corresponde a los
respuestas dadas en la entrevista de la señorita
CRÓNICA ZETA. Firmé el día 15.11.2019


CEL 86321



ANEXO 3.- ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: "EL D. LEG. N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018"

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

NO existe regulación expresa en la 728 sobre el mobbing o acoso laboral. Por tanto, no existe protección adecuada para los trabajadores.
Debemos considerar que el mobbing o acoso laboral es la afectación de cualquier derecho fundamental del trabajador por parte del empleador y/o otro trabajador.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Si, existe un vacío legal dado que no existe regulación sobre la definición de acoso laboral ni las medidas de protección.

.....
.....



.....
3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

NO, el mobbing se origina de la interacción entre los trabajadores sin respeto a los derechos de cada uno.
La falta de regulación no genera la existencia de las conductas lo que genera esta falta de protección

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

No ofrece una garantía expresa ni integral.
El art. 30 es un instrumento limitado pues solo regula el supuesto de discriminación/dignidad.
Además, no determina de forma clara la existencia de la afectación horizontal.

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

NO, el art. 30 no protege de modo integral al trabajador pues no regula todos los riesgos que puede generar el acoso laboral ni consigna que stas conductas dan de forma horizontal también.



6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

NO, como ya lo hemos mencionado el acoso laboral o mobbing no se restringe a la afectación de la dignidad. Por tanto, no regula los supuestos ni la protección adecuada.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

NO, el art. 29 NO garantiza una protección frente al mobbing debido a que no regula todos los supuestos y no prevé las medidas resarcitorias y de protección para el víctima del acoso laboral. Además, no existe una protección directa frente al acoso generado entre compañeros.

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

NO, por la ya mencionado. NO existe protección integral frente a todos los supuestos de acoso laboral y acoso.



.....
.....
.....

9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?

¿Es suficiente? ¿Por qué?

No existe regulación expresa, integral y concreta, actualmente se tiene que hacer una construcción a partir de dichos fundamentos, riesgos psicoacústicos para poder obtener medidas de protección.

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

No es necesario una ley especial, basta con regulación correcta, idónea y suficiente mediante las modificaciones de normas existentes.

.....
.....
.....

Karen Marquina Gutiérrez
Reg. CAC 8617



ANEXO 3 - ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: "EL D. LEG. N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018"

Entrevistado/a: Renán Mantilla Ramirez

Cargo/profesión/grado académico: Abogado / Gerente

Institución: Ernst & Young Asesoros

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

El mobbing se encuentra recogido en parte dentro del artículo 30° del D. Leg 728.

En este caso el trabajador que sufra aquel puede luego del requerimiento escrito al empleador solicitar el cese de dichas conductas o darse por despedido indirectamente.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Creo que el mobbing si bien se encuentra en parte recogido en el artículo 30°; sin embargo merece un desarrollo mayor.

.....
6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

.....
No son suficientes y hoy en día merece tal libertad ser actualizado a la luz de nuevas formas de hostilidad.
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

.....
Principalmente podría usarse el artículo "c" del artículo 29. Que tiene que ver con la nulidad por queja o demanda contra empleador.
.....
.....

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

.....
Creo que es insuficiente. La discriminación es solo una de las formas de mobbing.
.....
.....
.....



.....

3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

El mobbing no se genera por la falta de tratamiento jurídico, pero si puede ser que no sea protegido y regulado adecuadamente por un vacío normativo.

.....

.....

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

El artículo 30° (en especial el literal "G") pueden ser alegados para buscar protección jurídica.

.....

.....

.....

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

Si bien el artículo 30° está pensado para la protección por hostilidades sufridas por el Empleador - Personas de dirección o superiores - Joraw quicos - ; doctrinal y jurisprudencialmente puede usarse contra actos de hostilidad horizontal.



.....
.....
.....


9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?

¿Es suficiente? ¿Por qué?

No es suficiente. Debemos actualizar
la norma laboral y adaptarlo a los
nuevos tiempos.

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento
jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

Creo que se debe modificar el D. Ley
723 y desarrollar mejor el mobbing,
para no caer en un exceso de normas
especiales dispersas.


RENAN MÁNTILA RAMÍREZ
ABOGADO
C.A.C. Nº 7329



ANEXO 3 - ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: "EL D. LEG. N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018"

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

El término llamado mobbing se encuentra estipulado en el art. 30° del D. Leg. 728° que de forma taxativa se han dicha ley no menciona de forma específica al mobbing, este es sobrentendido como actos de hostilidad realizados por parte del empleador.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Considero que existe deficiencia en relación al mobbing, una deficiencia jurídica que en muchas ocasiones va a generar que los derechos fundamentales del trabajador sean vulnerados por no existir una protección legal en su totalidad.

Wilmer Humberto Farfán Curay
ABOGADO
Reg. C.A.L. 78909



.....
3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

.....
Este fenómeno se genera por distintas causas, pero no necesariamente por la falta de un tratamiento jurídico específico, sino por falta de mecanismos efectivos que protejan al trabajador.
.....

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

.....
El art. 30° del D-Les-728 protege de forma general en su literal "H" donde prohíbe que los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que sean considerados actividades dishonestas.
.....

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

.....
Dicho artículo no protege de forma total, ya que solo hace una mención de los actos contra de moral y no detalla que es considerado un acto contra la moral o cual sería la repercusión de forma específica.
.....

.....
Wilmer Humberto Farfán Cusay
ABOGADO
Reg. C.A.L. 78909



6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

El artículo g) no es suficiente, como mencione en líneas anteriores, dicho inciso no protege de forma correcta por la cual ser modificado o en su defecto actualizado con nuevas modalidades sobre actos de hostilidad.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Podríamos tomar a los incisos "c" y "d" de dicho artículo para una mejor protección hacia el trabajador.

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

Considero que este artículo no es suficiente y se requiere mayores formas de protección y sobre todo una mejor regulación.

Wilmer Humberto Farfán Curay
ABOGADO
Reg. C.A.L. 78909



.....
.....
.....

9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?

¿Es suficiente? ¿Por qué?

No es suficiente, porque se siguen vulnerando los derechos del trabajador frente al mobbing en sus distintas modalidades.

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

Considero que debe existir una mejor tratamiento en relación al mobbing en sus distintas modalidades tales como el vertical u horizontal, ya que como bien sabemos esta solo está regulado respecto al empleador y no haciendo hincapié también al empleado (hostigado). Asimismo, debemos de mirar u observar los tratados jurídicos que existen en otros países que si consideran al mobbing como un fenómeno que vulnera los derechos del trabajador.

.....
.....

Wilmer Humberto Farfán Curay
ABOGADO
Reg. C.A.L. 78909



ANEXO 3.- ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: “EL D. LEG. N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018”

Entrevistado/a: Jorge Zuñiga Escalante

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

Considero que dicha Ley no protege de forma total al trabajador frente a una situación de mobbing, ya que esta, no abarca todas sus modalidades existentes, en estricto, entendería que la única forma de protección parcial que existe sería un cese de actos de hostilidad siempre y cuando el hostigamiento o acoso laboral sea entre el empleador y el trabajador.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Respecto a lo mencionado líneas arriba, al no existir una protección total sobre el mobbing, considero que si existen vacíos legales que pueden originar desprotección hacia el trabajador por la falta de una regulación específica.

3.- ¿Considera usted que el mobbing en la relación laboral se puede generar por la falta de un tratamiento jurídico específico?

No considero que la falta de regulación genere este tipo de conductas,



dado que el mobbing se genera a partir de la interacción que se genera entre los trabajadores o de un trabajador de mayor jerarquía o de misma jerarquía donde se van afectando los derechos fundamentales y no necesariamente por la falta de regulación.

Objetivo específico 1

Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

4.- ¿De qué manera el artículo 30° del D. Leg N° 728 garantiza la protección contra al mobbing horizontal en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Enfocándonos en el mobbing horizontal (trabajadores de la misma jerarquía) el artículo 30° no genera una garantía plena de protección, teniendo en cuenta que dicho artículo contiene supuestos que limitan las distintas situaciones por las cuales se origina el mobbing.

5.- ¿Considera Usted que el Artículo 30° del D. Leg. 728° al regular los actos de hostilidad generados solo por el empleador garantiza de forma total la protección del trabajador?

Este artículo no protege de forma completa al trabajador, ya que solo abarca los actos de hostilidad cometidos por el trabajador, dejando en incertidumbre los demás riesgos que desencadena el mobbing en sus distintas modalidades.

6.- ¿Considera usted que el inciso g) del artículo 30° relacionado a los actos contrala moral, el hostigamiento sexual, son suficientes para la protección del trabajador frente al mobbing?

No creo que sea suficiente, dado que solo se están limitando a este tipo de acoso sexual y a los derivados de los actos contra la moral, sin embargo, debemos considerar que el acoso laboral, es entendido como cualquier conducta que afecte cualquier derecho fundamental del trabajador, entonces deberíamos tener una regulación amplia sobre el acoso laboral para que todos los trabajadores



tengan herramientas suficientes para solicitar la protección y no se vea dañado ninguna esfera personal.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Este artículo no llega a garantizar los derechos del trabajador cuando es víctima de acoso laboral, puesto que es un instrumento muy limitante a la cual el trabajador pueda recurrir ocasionando una falta de protección y vulneración de sus derechos constitucionales tales como la dignidad, integridad, etc.

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

Considero que no protege al trabajador ante el mobbing, ya que solo se estaría tomando como único supuesto a la discriminación, cuando en realidad, este fenómeno abarca otros ámbitos y escenarios generando mayores riesgos.

9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?

¿Es suficiente? ¿Por qué?

En nuestro ordenamiento laboral no existe regulación de acoso laboral propiamente dicho para solicitar la protección nosotros tendríamos que armar una construcción frente al respeto de derechos fundamentales y armar todo un escenario donde el empleador es el garantista del cumplimiento de estos derechos fundamentales en el ambiente de trabajo. Deberíamos de tener una regulación expresa y que proteja a los trabajadores muy similar quizás al de hostigamiento sexual donde los trabajadores puedan denunciar cuando son víctimas del mobbing y cuáles son las definiciones, teniendo en cuenta



que este puede ser el estrés, la fatiga, la carga y miles de acciones que pueden causar mucho más daño que cualquier otro agente de riesgo.

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

Considero que se debe crear una norma técnica que nos ayude a determinar cómo se debería atacar el acoso laboral, así como también una obligación de las empresas a tener un procedimiento de investigación o un canal de denuncias donde los trabajadores puedan comunicar que son víctimas de este tipo de acoso y de conductas que muchas veces no se tienen en cuenta la dimensión del problema por desconocimiento de cómo se van vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores, compañeros o entre jefe y subordinado. Asimismo, creo que la norma debería prever un procedimiento, sanciones, deberíamos tener una regulación frente a las conductas y delimitar cuales son los riesgos psicosociales y no dejarlo cerrado sino tener una clausula abierta que deberían ser todos los riesgos que se configuren en el ambiente del trabajo que potencialmente podrían generar un riesgo en la integridad y en los otros derechos fundamentales de los trabajadores.


Jorge Adrian Quijia Escalante
ABOGADO
REG. C.A.L. 55156



ANEXO 3 - ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

(Abogados especialistas en Derecho Laboral)

Título: "EL D. LEG. N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018"

Entrevistado/a: Daniel Sánchez Guisplán

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/Gerente de Litigios

Institución: Ernst & Young

Objetivo general

Determinar de qué forma el D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018.

1.- ¿De qué forma el D. Leg. N° 728 protege al trabajador contra el mobbing en la relación laboral?

A la fecha no contamos con una regulación específica sobre la materia, sin embargo, podríamos entender, al menos en lo que corresponde a la protección contra el acoso moral vertical (aquel que se produce desde por el jefe o autoridad inmediata de la víctima), que esta pueda ser abordada desde los alcances del literal g) del art. 29 de la LPCL, es decir, desde la óptica de protección de la dignidad del trabajador.

De alguna forma, otras medidas de protección podrían entenderse desplegadas también en las disposiciones sobre nulidad de despido (literal d) del art. 29 de la LCPL), ya que permite cuestionar los actos de discriminación, aunque, cabe mencionar, no todos los actos de acoso moral se centran, necesariamente, en actos discriminatorios.

2.- ¿Cree usted que el D. Leg. N° 728 genera incertidumbre y vacíos legales frente al mobbing en la relación laboral?

Más que incertidumbre, existe un claro vacío en relación al acoso moral horizontal (aquel que se procura por los pares de la víctima), pues nuestra normativa sobre cese de actos de hostilidad



más efectivas a favor del trabajador en el caso del mobbing horizontal.

Objetivo específico 2

Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing vertical en la relación laboral en Lima Norte 2018.

7.- ¿De qué manera el artículo 29° del D. Leg N° 728 garantiza la protección frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018?

Se respondió en la pregunta 4.

8 ¿Considera Usted que el artículo 29° del D. Leg. N° 728 al regular la nulidad del despido sobre discriminación protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral?

No necesariamente, especialmente si esta discriminación proviene de sus pares.

9.- ¿Está de acuerdo con la regulación del mobbing en nuestra legislación peruana?
¿Es suficiente? ¿Por qué?

No. Ciertamente se requieren cambios a efectos de otorgar herramientas de defensa efectivas al trabajador frente a actos de agresión psicológica efectuados por pares. Lo ideal sería contar con una norma específica o efectuar una modificación a la LPCL.

10.- ¿Cree usted que se debe promulgar una ley especial o ampliar un tratamiento jurídico referido al mobbing en la relación laboral?

Sí, sería ideal. Como ocurre hoy con el hostigamiento sexual, haría mucho más visible el problema creando conciencia sobre su atención.

Daniel Sánchez Consiglieri
ABOGADO
CAL. 38745

Anexo 4:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Los Jaramillo Enrique Jorjón
- 1.2 Cargo e institución donde labora: DTC - UCV
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
- 1.4 Autor(A) de Instrumento: ZETA SANCHEZ VERONICA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

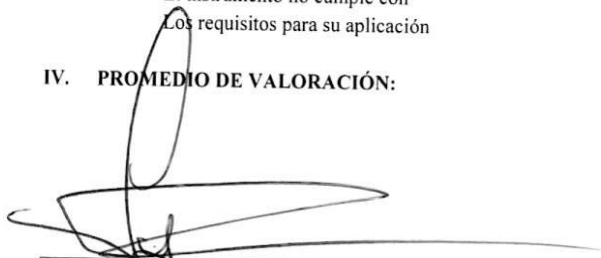
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
 NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, de 14 de noviembre del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DR. ENRIQUE LOS JARAMILLO

DNI No
09911151

Tel. 997 201314

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: LA TORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO
 1.2 Cargo e institución donde labora:
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4 Autor(A) de Instrumento: ZETA SANCHEZ VERONICA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, de 14 de noviembre del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 99618144 Telf. 98058964

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: ACETO LUCA
 1.2 Cargo e institución donde labora:
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4 Autor(A) de Instrumento: ZETA SANCHEZ VERONICA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, de 14 de noviembre del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No
 48974955

Telf. 931799729

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: EL DECRETO LEGISLATIVO N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018

Objetivos General: Determinar de qué forma D. Leg N° 728 protege al trabajador frente al mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018

AUTOR (A) : Zeta Sánchez Verónica Alexandra

FECHA : 12/11/2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p style="text-align: center;">Legislación comparada: Colombia</p> <p style="text-align: center;">Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 - Ley sobre el acoso laboral</p>	<p>“ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (...).”</p>	<p>Como podemos observar, la legislación colombiana regula de forma expresa el acoso laboral o también denominado mobbing. Este fenómeno se encuentra estipulado en la Ley 1010, la cual nos define, cada aspecto del mobbing, así como sus características, atenuantes, agravantes, medidas preventivas, tratamiento sancionador. Pero nos enfocamos en el artículo 2° de dicha Ley, ya que esta desarrolla todos los tipos de acoso laboral que existen, es decir desde todas las modalidades tales como el mobbing vertical, horizontal y mixto. Desarrollando de forma clara y precisa de manera que proteja así los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>	<p>Se llega a la conclusión que el mobbing cuenta con distintas modalidades las cuales afectan directamente al trabajador, y realizando una comparación respecto a la Ley Colombiana con la peruana, esta última no define de forma clara generando incertidumbre legal y desprotección del trabajador cuando este es víctima de mobbing</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: EL DECRETO LEGISLATIVO N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018

Objetivos Especifico 1: Analizar cómo el artículo 30° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección frente al mobbing horizontal en la relación laboral.

AUTOR (A) : Zeta Sánchez Verónica Alexandra

FECHA : 12/11/2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Artículo 173° del Código Penal Español	“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años (...)”	Dicho artículo del Código Penal nos hace mención que existe una pena de privativa de libertad sobre aquella persona que realice actos de hostilidad o acoso moral sobre otra denigrando su dignidad como ser humano y vulnerando sus otros derechos constitucionales como trabajador.	Podemos concluir, que al existir una pena ante un hecho como el mobbing, este va a generar que exista protección directa para el trabajador, permitiéndole así poder acudir al sistema judicial sin que existan vacíos legales que no lo puedan amparar y que le brinden la tutela de sus derechos,

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: EL DECRETO LEGISLATIVO N°728 FRENTE AL MOBBING EN LA RELACIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2018

Objetivos Especifico 2: Analizar cómo el artículo 29° del D. Legislativo N° 728 garantiza la protección necesaria frente al mobbing vertical en la relación laboral.

AUTOR (A) : Zeta Sánchez Verónica Alexandra

FECHA : 12/11/2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Artículo 31° de la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales.	“Artículo 31. Servicios de prevención. - (...) 2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados (...)”	En la Ley en mención podemos observar que, si bien esta no regula al mobbing propiamente dicho, esta exige una prevención frente a riesgos laborales, el cual el mobbing es considerado uno de estos riesgos. Indicando así la Ley las medidas de prevención que debe acatar el empleador frente a sus trabajadores.	Concluimos que la prevención ante el mobbing es un mecanismo que va a proteger de forma anticipada al trabajador cuando este quiera ser acosado moralmente. Teniendo así conocimiento de la existencia de este fenómeno y como lo puede prevenir o en su defecto extinguir si es que está siendo víctima.