



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“El acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde  
la perspectiva del derecho laboral en el Perú”

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

Abogada

**AUTORA:**

Jocelyn Stefany Karen Arce Soto

**ASESOR TEMÁTICO:**

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo

Mg. Wenzel Miranda, Eliseo Segundo

**ASESOR METODOLÓGICO:**

Dr. Ludeña González, Francisco Gerardo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Público y Privado

**LIMA – PERÚ**

**2018**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado hacia mis amados padres, quienes son mi fortaleza y el sacrificio a diario que hacen por mí no tiene precio, sus sabios consejos me ayudan a superar cada obstáculo, gracias a su amor incondicional lograre todas mis metas anheladas y en especial en esta etapa de formación profesional.

### **Agradecimiento**

Agradecerle a mi amada familia por haberme acompañado durante toda esta etapa de formación universitaria y permitirme poder concluir esta maravillosa carrera.

A Gianmarco, por hacerme compañía en todas las noches de desvelo elaborando la presente investigación.

Y un especial agradecimiento a mis asesores; el Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa, al Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop y al Mg. Wenzel Miranda, Eliseo Segundo por su visión crítica en el desarrollo del presente trabajo de investigación.



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jocelyn Stefany Karen Arce Soto, identificado con documento nacional de identidad N° 72328760, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mí autoría.
2. He respetado las normas internacionales de referencias y citas para las fuentes consultadas. En ese sentido, la tesis no ha sido plagiada, total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para la obtención de algún grado académico previo o título profesional de otra casa de estudios.
4. Los datos presentados en la parte de los resultados son verídicos, y no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados; por lo que, los resultados que se presentan en la presente tesis se configuran como aportes para el plano de la investigación.

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

Lima, diciembre 2018



Jocelyn Stefany Karen Arce Soto

DNI N° 72328760

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Pregrado de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado de Abogada, presento ante ustedes la tesis titulada: “*El acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú*”, la misma que someto a vuestra consideración; asimismo la citada tesis tiene la finalidad de analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

La presente tesis consta de seis capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en donde se precisa la aproximación temática, se desarrollan los trabajos previos o antecedentes, las teorías relacionadas o marco teórico; estableciendo en dicho capítulo el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En el segundo capítulo se describe el marco metodológico en el que se sustenta la presente tesis, acotando que nuestra investigación está enmarcada en el enfoque cualitativo, con un tipo de estudio básica orientada a la comprensión, asimismo se desarrolla el diseño de investigación, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el rigor científico, el plan de análisis o trayectoria metodológica, la caracterización de sujetos, el escenario de estudio, el análisis cualitativo de los datos y los aspectos éticos.

Acto seguido, se detallarán los resultados en el tercer capítulo, que permitirán realizar la discusión (cuarto capítulo) para arribar a las conclusiones (quinto capítulo) y finalmente efectuar las recomendaciones (sexto capítulo), todo ello con los respaldos bibliográficos y las evidencias contenidas en los anexos del presente trabajo de investigación.

**La autora**

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Acta de aprobación de tesis .....	iv
Declaración de Autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
1. INTRODUCCIÓN	
1.1 Aproximación Temática.....	11
1.2 Marco Teórico .....	19
1.3 Formulación del Problema .....	44
1.4 Justificación del estudio .....	45
1.5 Supuestos/Objetivos del Trabajo de Investigación .....	46
2. MÉTODO .....	48
2.1. Diseño de investigación .....	49
2.2. Métodos de muestreo .....	50
2.3. Rigor científico.....	51
2.4. Análisis cualitativos de los datos .....	52
2.5. Aspectos éticos.....	54
3. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS .....	59
4. DISCUSIÓN.....	81
5. CONCLUSIONES.....	93
6. RECOMENDACIONES .....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
✓ Matriz de consistencia	
✓ Instrumentos (Guía de entrevista y análisis documental)	
✓ Validación de instrumento	

## **RESUMEN**

La realidad de esta sociedad nos demuestra que en lima metropolitana las personas sufren a diario acoso psicológico en sus centros de labores, y el estado no establece suficientes mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales.

La presente tesis tiene la finalidad de analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú; y es en virtud a tal objetivo de la presente investigación se podrá evidenciar un amplio desarrollo sobre el acoso psicológico laboral, así también la importancia de conocer nuestros derechos laborales y los derechos fundamentales.

Para lograr los objetivos se realizó la entrevista a 7 inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, los cuales brindaron importante información acerca de los mecanismos de protección que se han implementado ante los casos de acoso psicológico laboral, así como su opinión profesional basada en los largos años de su experiencia como inspector de trabajo de la SUNAFIL. Por otro lado se entrevistó a dos abogadas de la Empresa Proyección y Administración Empresarial del Perú, las cuales son especialistas en la materia laboral y nos proporcionaron una información desde el punto de vista empresarial sobre los casos de acoso psicológico.

Los resultados obtenidos de las entrevistas fueron sustentadas con el análisis documental, así como, los resultados obtenidos de una ardua investigación; llegando a concluir que el Estado ha implementado mecanismos de protección que en la actualidad son insuficientes para proteger los derechos de los trabajadores ante los casos de acoso psicológico, dado que el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador, la Ley N° 27942 regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho y finalmente no se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores.

### **Palabras claves:**

Acoso psicológico laboral, Derechos Laborales, Regulación.

## **ABSTRACT**

The reality of this society shows us that in metropolitan Lima people suffer daily psychological harassment in their work centers, and the state does not establish sufficient protection mechanisms in the case of psychological harassment in business labor relations.

The present thesis has the purpose of analyzing if the mechanisms of protection before the cases of psychological harassment in the labor relations are sufficient, from the perspective of the labor law in Peru; and it is in virtue of this objective of the present investigation that it will be possible to demonstrate a broad development on the labor psychological harassment, as well as the importance of knowing our labor law and fundamental rights.

To achieve the objectives, an interview was conducted with 7 inspectors of the National Superintendency of Labor Inspection, which provided important information about the protection mechanisms that have been implemented in cases of occupational psychological harassment, as well as their professional opinion based on the long years of his experience as a labor inspector of SUNAFIL. On the other hand, two lawyers from the Company Projection and Business Administration of Peru were interviewed, who are specialists in labor matters and provided us with information from the business point of view on cases of psychological harassment.

The results obtained from the interviews were supported by the documentary analysis, as well as the results obtained from an arduous investigation; arriving to conclude that the State has implemented protection mechanisms that are currently insufficient to protect the rights of workers in cases of psychological harassment, given that Article 30 of the D.S. N ° 003-97-TR regulates the acts of hostility committed only by the employer, Law No. 27942 regulates only sexual harassment or harassment but not mobbing itself and finally the realization and protection of labor rights is not guaranteed. Workers.

### **Keywords:**

Occupational psychological harassment, Labor rights, Regulation.

## INTRODUCCIÓN

## 1.1. - Aproximación Temática:

El Estado Peruano, tiene como finalidad salvaguardar los derechos fundamentales, asimismo tiene la obligación de implementar mecanismos y políticas con las cuales los trabajadores se vean protegidos ante dichas vulneraciones, además las empresas deben de modificar su reglamento interno, ya que debe establecer un modelo que regule el acoso psicológico, como prevenir dichos actos y como se puede apoyar a la víctima, sería buena idea que haya jornadas de apoyo contra casos de acoso psicológico laboral.

Hoy en día es fundamental resaltar lo relevante que es la vida laboral del ser humano, el cual no solo está asociado con la actividad manual o intelectual, si no con el objeto de poder recibir algún pago por estas actividades ya que el mismo tiene la necesidad de poder solventar sus gastos, asimismo este pago y/o remuneración va ayudar a que el ser humano pueda desarrollarse profesionalmente y crecer como persona; por otro lado es importante que el lugar donde va desarrollar sus actividades sea un ambiente acogedor, en donde se pueda trabajar en equipo y lograr todas las metas planteadas, pues lo ideal son las relaciones pacíficas entre los miembros del centro de trabajo, desarrollándose con una comunicación sana.

Lamentablemente en nuestro país las condiciones de formalidad en el centro laboral no son las adecuadas, pues se detecta que las relaciones entre compañeros no sean las adecuadas, en algunas ocasiones se presenta en los trabajadores un alto nivel de estrés laboral, a continuación, se mencionan algunos ejemplos:

- Los trabajadores desempeñan sus funciones más de ocho horas diarias.
- Sus derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Perú se ven vulnerados por los negativos tratos.
- Desempeñan funciones absurdas que no van acorde a su profesión.
- En el centro de laborales no se trabaja en equipo, existe la envidia y rivalidad.
- El acosador se manifiesta a través de conductas negativas

En todo este tiempo y ahora en la actualidad, el acoso psicológico laboral, siempre ha estado presente en nuestras vidas, debido que se presenta como un fenómeno y llega a causar graves daños a la persona que ha sido vulnerada, al extremo de afectar la vida social, por ejemplo,

solo el hecho de sentirse estresado por la carga laboral, dependen de las acciones que ocurran en el ambiente laboral.

Los trabajadores afectados pueden ser sometidos a diversas conductas negativas y en ciertas circunstancias pueden afectar gravemente la dignidad, si nos ponemos a pensar las empresas de alguna forma se ven afectadas, pues los trabajadores no podrán desempeñar sus funciones adecuadamente, se sentirán presionados con tanto estrés laboral y con las conductas negativas, entonces sería oportuno mencionar que las empresas deben establecer mecanismos y políticas de prevención, con el objetivo de salvaguardar la integridad de la persona.

El acoso laboral es un término que se encuentra indebidamente regulado en la Ley 728, pues como sabemos dicha ley establece los actos de hostilidad y actitudes deshonestas que puedan denigrar la dignidad del ser humano, además son conductas que se realizan por el empleador hacia el trabajador, entonces esto implica que hay una necesidad de establecer de forma independiente el acoso psicológico laboral ya que en estos casos se realiza por los trabajadores y/o demás compañeros de trabajo y no importa el cargo o la jerarquía

El autor manifiesta que el acoso laboral es un proceso que no se observa rápidamente es lento, ya que la víctima se convierte en blanco ideal para ocasionarle actos negativos, en muchos casos los compañeros de trabajo se burlan y lo ven que es algo usual, pero no están informados de todas las consecuencias que puede traer el acoso laboral, si bien es cierto cada persona reacciona diferente ante un acto de algún compañero, pero el 10 % de los trabajadores son afectados ante estos actos, es un proceso; primero afecta la salud comienzan las molestias dolores de cabeza, espalda y cuello, luego empeora y pueden producir suicidios.

Se debe implementar una norma contra los actos que se derivan del acoso para que sancione los actos contra la moral, integridad física y emocional, siendo que la misma debe sensibilizar a las personas sobre el mobbing.

En el Perú son pocos los autores que hablan del acoso laboral y el único avance sobre este tema son los actos de acoso sexual ya que están regulados en la Ley N° 27942, entonces quiere decir que los legisladores son conscientes que hay trabajadores que son acosados

sexualmente en su centro de labor, pero no son conscientes que hay trabajadores que a diario son acosados psicológicamente y a medida que pase el tiempo estos acosos se pueden convertir en graves daños para la salud de la persona.

Es lamentable que el decreto supremo 003-97-TR resulte ineficaz para analizar y establecer los actos de acoso laboral, pues en la norma no existen las razones adecuadas para que se pueda especificar los actos de acoso laboral. Por lo tanto, se recomienda al estado implementar una ley contra el acoso laboral, sobre todo se pueda valorar y defender los derechos laborales de las personas.

### Trabajos Previos

Se puede entender que los trabajos previos son las investigaciones realizadas por investigadores o autores, que a lo largo de su experiencia brindan conocimiento y sabiduría para guiar y realizar diferentes trabajos (Rojas, 2010).

### Trabajos previos de ámbito nacional:

Liz Trujillo (2014), el cual tiene como investigación “*Mobbing: El acoso moral en la relación laboral*” ante la Universidad Privada Antenor Orrego, para obtener el título de Abogado, correspondiente al año 2014, quien se formula si la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es eficaz para avalar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por el acoso moral, por lo que concluye con los siguientes párrafos:

Los motivos por los cuales se configura el Mobbing queda establecido en el hecho de la intencionalidad avocada a fin mediante conductas lesivas, que en su mayoría concluyen con la renuncia voluntaria de la víctima, y el empleador antes de indemnizar por un despido improcedente, prefiere atacar la dignidad del ser humano afectado de forma intencional, perturbando su vida laboral.

Debemos tener en cuenta que la indemnización por daños ocasionados debe incluir los daños a la moral a la salud, pues la persona afectada tendrá que recurrir a especialistas para que puedan ver su caso.

Por otro lado, la investigación por Sebastián Laiza, O (2018) titulada “Pilares Jurídicos para regular la Ley contra El Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los Derechos Laborales”, en la cual el autor establece como objetivo determinar la importancia de crear una norma para prevenir los problemas que trae el acoso laboral. Por otro busca beneficiar a los trabajadores, pues en la actualidad hay muchos casos de acoso laboral, pues al trabajador le pueden causar algunas enfermedades (2017, p. 24).

Ahondando en la referida investigación, el autor considera que los elementos jurídicos - sociales para regular la norma contra el acoso laboral deben de garantizar el respeto de los derechos del trabajador, pues toda persona merece desempeñar sus funciones en un ambiente sano y que no haya un ambiente toxico. Además, se beneficia la empresa ya que al contar con personal altamente capacitado y en buenas condiciones, desempeñara correctamente sus funciones.

Por otro lado, el trabajo de investigación elaborada por Díaz (2017, pp. 46-4) en su trabajo de investigación, la se denomina “Mobbing y habilidades sociales en los trabajadores de un Contact Center del distrito de Lima, 2017”, en ella la citada autora, plantea como objetivo general Determinar la relación entre el Mobbing y las habilidades sociales en los trabajadores de un contact center en Lima, utilizando para ello un enfoque cualitativo. En la citada tesis el autor concluye que el nivel de mobbing en los trabajadores de un contact center en Lima, se encuentran en un nivel medio.

Se observa, que la autora quiere expresar las causas del acoso psicológico laboral en la empresa, pues ella ha investigado que, si los trabajadores no están satisfechos en su ambiente laboral, esto ocasionara que no haya un rendimiento adecuado y las empresas se pueden ver afectadas. Entonces las empresas deben de implementar medidas de prevención antes estos casos e informar a sus colaboradores la importancia del acoso psicológico laboral.

Asimismo, cabe mencionar la Tesis en Maestría titulada “Mobbing o Violencia Psicológica Laboral particularidades en la Administración Pública”, realizada por Soria (2013), mediante el cual, su objetivo, fue Investigar a profundidad los motivos que generan el acoso psicológico laboral; así como si las actuales políticas de comunicación y evaluación incentivan y conforman relaciones armónicas laborales.

Por lo expuesto, la autora precisa que es importante tener en cuenta mecanismos y políticas de prevención antes los casos de acoso laboral, ya que al no contar con estos instrumentos

nos trabajadores no podrán cumplir las expectativas de las empresas habría un perjuicio para los dos, muy aparte que los afectados son los trabajadores, ya que en muchos casos hay baja autoestima y creen que no tienen el potencial suficientes para realizar sus funciones, aparte no solo afecta a los trabajadores también los afectados son su entorno social, ya que la comunicación que van a transmitir será negativa o de mal humor.

El trabajo elaborado por Garriques Kittelsen, S (2012) sobre el Mobbing, manifiesta que en nuestro país falta investigaciones sobre el tema de acoso psicológico; como sociedad no estamos capacitados para enfrentar el mobbing, no se han regulado normas adecuadas para proteger a los trabajadores afectados.

Ante lo expuesto la citada autora concluye:

En el Perú son pocos los autores que investigan sobre el acoso laboral, más se basan a los actos de hostilidad, pues se confunde completamente y no hay una diferencia entre acoso laboral y actos de hostilidad, entonces como se pueden defender y proteger los derechos de los trabajadores si no hay una ley que este diseñada para proteger dichos derechos de los empleados.

Lo que menciona la autora coincide con mi objetivo, lo que quiero es que los ciudadanos se informen y vean la importancia del impacto del acoso psicológico laboral, con la finalidad que los legisladores diseñen una ley para tratar el acoso laboral, se debe implementar mecanismos, dichos mecanismos servirán para que las organizaciones lo plasmen, respeten y sepan que deben de cumplir dicho ordenamiento.

Edgar Laucata (2016) en la tesis “El Mobbing en obreros de Construcción de Lima Metropolitana”, el autor concluye que los participantes del Mobbing, se podría percibir que el victimario pueda verse a sí mismo en un contexto de competición de recursos, ya que el trabajo es a presión y todo piensan que están en una competencia en algunas ocasiones podría motivarlo a tomar acciones violentas con sus compañeros. Lo cual está vinculado a la poca estabilidad laboral, los periodos cortos de contratación en las diversas empresas y a la presencia de trabajadores que tienen más de un oficio en la construcción.

Como manifiesta el autor, muchos de los trabajadores visualizan a sus compañeros como rivales y comienzan a pensar que hacer para sobresalir, algunos ven la competencia sana otros creen que con acciones malintencionadas y negativas van a conseguir que su compañero se retire del trabajo, además en este tipo de trabajo se observa la informalidad muchas veces los trabajadores de obras no cuentan con seguro y no firman un contrato, como ellos demuestran que tienen una relación laboral con la empresa, es ahí donde la empresa puede aprovecharse del trabajadores, pues cuando se presente algún caso de acoso laboral la empresa dirá él no es mi trabajador y no tiene como sustentarlo. Es claro que hace falta que el ministerio de trabajo inspeccione dichas empresas informales.

Selene Trujillo (2014) en su trabajo de investigación sobre el acoso moral en la relación laboral, al respecto manifiesta que el mobbing afecta al ser humano y a su vida, pues los actos contra la moral, dignidad, ocasionan que el trabajador se siente presionado y no pueda desempeñar las funciones que le han establecido en la empresa, aparte su crecimiento profesional que tenía en mente se viene abajo por dichos actos, pues siente que en el centro de trabajo sus compañeros son envidiosos y tóxicos,

La autora manifiesta que se pone en juego la autoestima de la persona, pues se ven en un círculo vicioso lleno de negatividad y malas intenciones productor de sus acosadores, en las empresas los jefes hasta los compañeros tienen el poder de mandar y por medio de eso se aprovechan y manipulan a sus víctimas, ante estos casos algunos de los trabajadores se ven en la necesidad de renunciar, ellos no desean hacerlo pero ya no pueden seguir soportando tratos que dañan su moral y su autoestima, pues se sienten con gran vacío moral y no tendrán fuerzas de desempeñar sus laborales asignadas.

Rosa Casahuilca (2016) en su tesis titulada “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca - 2015” en la cual consideran que el mobbing es muy frecuente en los centros laborales y que afectan la salud de los trabajadores y el clima laboral asimismo es importante profundizar el estudio de las condicionantes que origina estos comportamientos en los trabajadores. En las investigaciones se deben considerar nuevos métodos e implementar programas que estén orientados a corregir el clima laboral y la productividad de las empresas, para el beneficio de los trabajadores.

Como menciona la autora el acoso psicológico laboral es un fenómeno que va afectando diariamente a los trabajadores y hace falta una regulación ante dichos casos, que se implementen mecanismos de prevención y protección, debemos de evitar que el acoso laboral siga ocasionando problemas severos a la salud. Es deber del estado ordenar la implementación inmediata del acoso laboral, para saber diferencia de los actos de hostilidad, además debe tener un concepto claro, como se plasma en la realidad y como se puede solucionar.

Algunos nos hacemos la pregunta como el acoso psicólogo laboral puede afectar a las personas, acaso no hay mecanismos, políticas y medidas de protección para asegurar el bienestar del trabajador, so es tarea del estado velas por los intereses, como lo establece la Constitución Política del Perú en la cual manifiesta que el trabajador tiene todo derecho de cumplir sus obligaciones en un ambiente sano, asimismo debe contar con todos sus derechos laborales, no debe ser discriminado por la sociedad, pero esto realmente no se cumple, hay muchos casos de discriminación, claro que ya no es como en la antigüedad que le decían eres negro o Cholo, ahora es por la carrera universitaria como yo soy doctor y tú solo un Licenciado debes de obedecerme y algunos se aprovechan del cargo y toman actitudes de esclavitud.

También hay casos en donde hay trabajos informales donde las empresas sacan provecho de eso y no dan un contrato en donde establezca las cláusulas del trabajador en la cual el pueda sustentar que hay una relación de trabajo.

Trabajos previos de ámbito internacional:

Consideramos importante integrar una investigación internacional, con el propósito de aprender las razones bajo las cuales se establece el fenómeno del acoso laboral, por esa razón la investigación presentada por Jiménez Barahona (2014), "*El acoso laboral en el área comercial de las empresas*", para conseguir el título de abogado en la Universidad Central del Ecuador, quien menciona las siguientes conclusiones:

- Se ha tomado en cuenta los antecedentes del mobbing que se mencionan en la presente investigación, por lo que se ha llegado a la conclusión que en la actualidad existe un

severo problema, cada día el acoso laboral afecta a los trabajadores y el estado no implementa medidas de prevención ante dichos casos.

- En muchas ocasiones, detrás de estas situaciones, se descubre la intención del empleador, pues busca que los compañeros de trabajo torturen con comportamientos que vulneran los derechos del trabajador, pues así el empleador no tendrá que despedir.

Carla Hernández (2009) en su tesis titulada “Mobbing y su Regulación”, concluye que el mobbing ocurre usualmente en los centros de trabajo, por lo cual conlleva a que se produzcan abusos por la parte dominante, existe una relación jerárquica entre las partes, donde se manifiesta claramente un abuso de poderes.

Cabe mencionar que el acoso laboral a pesar de ser una figura laboral, no sólo trae consecuencias laborales, también se enumeran una gran serie de consecuencias como enfermedades, maltratos físicos y en lo personal afecta la moral y el entorno familiar, etc. Pues la magnitud de esta figura logra crear un entorno tóxico que también resulta ser víctima en forma indirecta, como lo son la familia, los amigos de la víctima que se ven sumamente afectados antes las graves situaciones antes mencionadas.

Diana Hernández (2015) en su tesis titulada “Análisis Metodológico Conceptual: del Mobbing al Asedio Psicológico Grupal Laboral”, concluye que el mobbing es un tema de mucho interés para los diversos investigadores, pues su naturaleza compleja incluye no solamente las relaciones interpersonales, también elementos como la cultura, jerarquía, poder y género.

La autora, da a conocer la preocupante situación del acoso laboral, pues ha investigado que está afectando a muchos trabajadores de su país. Por lo tanto, se tiene que implementar mecanismos y políticas que ayuden a proteger los derechos de los afectados, sobre todo que se respete la Constitución política del Perú.

Emile Loreto (2008) en su tesis titulada “Estudio Comparativo del Acoso Mobbing Laboral en Empresas Públicas y Privadas en Caracas”, en la cual concluye que a partir de los datos emanados en las investigaciones que ha realizado para el correcto análisis e interpretación

del acoso laboral se da en mayor medida por parte de los jefes y supervisores, produciendo a las víctimas un grave daño tanto personal como profesional.

El autor refiere que el acoso laboral está evolucionando progresivamente, pues afecta los derechos fundamentales de las personas y opaca su crecimiento profesional, pues estas personas se ven afectadas físicamente como psicológicamente.

## 1.2- Marco Teórico

### Acoso Laboral

El acoso laboral afecta gravemente al trabajador también puede ser a una masa de personas, pues se ejerce una violencia psicológica extrema, de manera sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo de más de 06 meses, con el propósito de destruir la seguridad de la víctima, pues destruye por completo su reputación, ocasiona perturbar sus funciones que desempeña en el centro de trabajo con la única finalidad que esa persona que ve como competencia termine renunciando involuntariamente su puesto de trabajo (Leymann, 1996, p. 5).

Es importante aclarar que el significado de la palabra acoso laboral, la misma que define como practica ejercida en el ámbito laboral y consistente en someter a un empleado o a varios empleados a presión psicológica para provocar su deterioro físico y mental.

### Concepto de Mobbing

Piñuel y Zabala, Iñaki; manifiesta que “El concepto de Mobbing queda definido por el encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo corto, habrá muchos intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: ese es el objetivo” (2001, p. 10).

En nuestro país hubo un gran problema que fue el acoso sexual y la mayor parte afectada eran las mujeres, se veían vulneradas ante estos actos, por eso el legislador decide crear la ley para el acoso sexual, pues vio la gran problemática que existía y lo importante que era una protección ante dichos casos, entonces debería suceder lo mismo para el acoso psicológico laboral, como todos sabemos las personas pasan gran parte de su tiempo en el centro de trabajo algunos dicen mi segundo hogar por lo tanto uno desea trabajar en un ambiente sano, lleno de buena vibra, trabajar con compañeros que te sumen en tu vida y que se pueda alcanzar metas trazadas profesionalmente, pero también hay muchas personas que

deciden quedarse en centro de labores dónde sufren explotación, y muchos actos denigrantes, entonces que es lo que pasa, que es lo que se necesita para la creación de una ley para el acoso psicológico laboral, están esperando que haya más casos de suicidios o de baja autoestima, el 80% de los trabajadores sufren de Agustinas y baja autoestima, pues sienten que no son suficientes capaces de cumplir las expectativas del centro de trabajo.

### Centro Laboral

Además, se entiende como centro laboral, el lugar en donde los trabajadores planean desarrollarse profesionalmente, asimismo pasa gran parte de tiempo en dichos centros.

Para algunas empresas les conviene que haya este fenómeno porque saben que hay rivalidad entre compañeros de trabajo, entonces las empresas se limpian las manos y dejan que ellos hagan lo que quieran, ejemplo; el joven Martín trabajador durante 5 años en la empresa Guía de Luz, un trabajador que siempre es elegido como el mejor, el único que logra pasar las metas de ventas, pasa una semana y entra a trabajar el joven Roberto de 26 años más joven que Martín, y solo tiene 1 año de experiencia en ventas, pasa semanas y los dos quedan en la lista de los mejores en ventas, Martín al ver eso felicita a Roberto pero no se da cuenta de las intenciones de Roberto quiere que Martín se vaya del centro de trabajo, los supervisores se dan cuenta de eso y lo comentan al gerente general y él dice pues que se quede el mejor aparte Martín me estaba solicitando que le suba el sueldo por los años que lleva trabajando, y así fue pasando los días que Roberto lo tachaba de viejo a Martín, todos se fueron apartando de Martín nadie quería trabajar o apoyarlo, cada vez le exigían más ventas y él no podía se sentía presionado, pero seguí en su puesto de trabajo porque tenía una familia que mantener, Roberto comenzó a tratarlo como si secretario pues lo mandaba a fotocopiar, que le traiga café o a veces que le pagué las cuentas, Martín se sintió inútil su moral estaba por los suelos sentía que su carrera profesional ya no valía nada, perdió respeto, decidió renunciar y en la empresa aceptaron inmediatamente su renuncia,

Podemos entender que no hubo necesidad de la empresa de despedirlo, otro colaborador hizo ese trabajo lo fue atacando, hostigando, acosando causando daños a la moral y en el aspecto psicológico perdió su identidad.



### Centro laboral ideal



#### Definición del acoso laboral y sus diferencias con el maltrato en el centro de trabajo

En nuestro país existe mucha desigualdad y eso produce que las personas hagan lo que sea para conseguir mejores trabajos o alcancen puestos de trabajo y no les importa si tienen que humillar a sus compañeros o hacerles quedar mal, hay muchos casos en donde las mismas empresas permiten que haya competencia laboral agresiva, donde los compañeros de trabajo tienen que lograr cumplir sus metas pero ahí viene el ataque emocional que puedan recibir hasta logran que algún compañero renuncie, ya que se le trata de manera discriminatoria.

Hay una gran diferencia entre el acoso laboral y el maltrato en el centro de trabajo; pues el primero se manifiesta con actos y comportamiento que causan daños a la persona, por ejemplo:

- El perfil del acosador, se demuestra de manera cotidiana hacia esa persona
- El acosador es antipático con los compañeros y en especial con el afectado
- Busca perjudicar en las labores de trabajo.
- Quiere ser un líder con soberbia

- Se manifiesta a través de actitudes que van contra la moral y ética
- Realiza actos deshonestos

Podemos decir que el maltrato en el centro de trabajo se da con los siguientes ejemplos:

- Agrede verbalmente
- Insulta otorga apodos discriminatorios
- Causa golpes leves
- Desprecia las labores (lanza los documentos)

El autor Iñaki Piñuel, en su manual de Autoayuda Claves para Reconocer y Superar el Acoso Psicológico en el Trabajo, define el acoso laboral como comportamientos agresivos que se pueden dar en forma verbal y física, además el trabajador se ve afectado y no podrá concluir sus actividades, entonces sería fundamental que el empleador contemple en su reglamento medidas para proteger a sus trabajadores.

El objetivo del mobbing es causar que la víctima se sienta intimidada, asimismo consumir su personalidad hasta volverlo un fantasma, hay casos que el mismo líder del centro laboral comete dichas acciones para hacer sentir mal a un trabajador, o a veces deriva funciones y la carga va para solo un trabajador.

Según el autor Piñuel manifiesta que el objetivo del mobbing no es mejorar el desempeño del trabajador, su objetivo es lograr su aniquilamiento psicológico con la finalidad de eliminarlo del puesto de trabajo, el agresor se siente inseguro cuando hay una persona con mayor intelecto, pues tiene miedo que la pueda reemplazar por eso pueden llegar a cometer actos que afectan la salud mental del trabajador (2003, p. 120),

Casos de acoso psicológico en el centro de trabajo

Es importante mencionar los casos de acoso psicológico laboral, muchas personas se ven afectadas y guardan silencio ya que no se sienten seguras con las normativas legales pues creen que son insuficientes para resarcir el daño ocasionado.

Primer caso, sucedido a una analista, como cualquier día ella desempeñaba sus labores, pero aproximadamente a las 11 am su jefe se acerca para comentarle que su desempeño laboral es bueno y quiere aumentarle el sueldo, ella contenta siente que se está superando pero su emoción cambia cuando él le agarra la pierna y le dice es que eres muy bonita, ella se queda

helada y decide retirar la mano de él, la conversación acabo y siguiente trabajando, pero ella se sentía incómoda con la situación, al día siguiente sucedió lo mismo la llamaba para conversar sobre temas laborales pero se le acercaba y quería tocarla ella decide que no le gusta ese comportamiento que él tiene con ella que por favor no la siga molestando o iba a tomar la decisión de presentar su carta de renuncia, el jefe se quedó mirando con molestia y le dijo continúa con tus labores, los días transcurrieron y ella sentía que él ya no la molestaba o la llamaba para acercarse, se sintió tranquila, peor de pronto paso una semana y el jefe la comenzó a llamar a su oficina a decirle que hay muchas cosas por hacer y le hizo un listado de todo lo que tenía que hacer, ella leyó todo y era imposible que acabe en un día, le dijo podría entregarlo en dos días, él dijo molesto lo necesito para hoy no importa la hora que acabes, ella comenzó a realizar los trabajos, cada 5 minutos la llamaba que necesita copia de tal documento, le pedía muchas cosas a la vez, pero ella en su mente decía si hay una secretaria porque me lo pide a mí, por miedo a perder el trabajo guardo silencio, ella aproximadamente a las 9 PM, acabo el trabajo y se lo mando al correo, llegando a su casa recibe un mensaje de su jefe diciendo no has hecho nada de lo que te he pedido ese informe está mal cómo es posible que hayas redactado así, lo quiero para mañana a las 8am, ella se quedó helada pues había elaborado el informe de acuerdo a lo solicitado, al día siguiente ella le dije como es que quería ese informe ya que él estaba insatisfecho el respondió ya no lo necesito, posteriormente el jefe le mandaba a realizar tareas que no iban con su carrera, al día la culpaba de los trabajos ya que ella estaba a cargo de los practicantes, paso un mes y comenzó a sufrir de dolores de cabeza espalda y falta de apetito, tenía estrés acumulado, antes ella iba feliz al trabajo pero comenzó a odiar el centro de labores, constantemente el jefe la sobrecargaba de labores y la presionaba, todos los días se quedaba hasta tarde llegando a su casa cansada, y saber que al día siguiente tenía q ver la cara de su jefe la atormentaba, a los 8 meses ella sufre de parálisis facial el doctor le dijo sufres de estrés en el trabajo? Ella respondió con miedo no, entonces eres muy joven para que te dé parálisis facial, debes de cuidarte y relajarte has deportes come sano y sobre todo evita problemas, ella necesitaba descanso, se lo comento a su jefe y él le dio dos días libres, pero siempre le mandaba mensajes diciendo que tiene muchos pendientes acumulados cómo es posible que no lo haya hecho pero esos pendientes eran de los practicantes entonces ella decide responder el mensaje diciendo que esas labores le corresponden a los practicantes que le diga a ellos para que sean conscientes de su responsabilidad, el respondió molesto pero tú estás a cargo de la supervisión es tu deber decirles, los dos días de descanso la paso en la computadora

terminaron las labores, pasaron los días y ella seguía torturándola con su forma de expresarse toda déspota, ella no renunciaba porque no encontraba un trabajo, finalmente llegó el día en que consiguió un trabajo entonces le dijo a su jefe que se iba a quedar hasta fin de mes ya que había conseguido un puesto de trabajo en un empresa, él le dice que bueno pero necesito que me dejes todo listo, al día siguiente le hizo una lista de todos los documentos que deseaba llegó fin de mes y él le escribe diciendo que necesita copia de todo los documentos remitidos a las oficinas, eran dos mil documentos como lo iba a tener para un día, él le dijo entonces ven sábado o la otra semana, pero ella ha comenzaba en su nuevo trabajo, entonces él le dijo ya tú ves como resuelves ese tema, si no lo haces no te pagaré tu sueldo, y así fue no le pago ella siempre le mandaba mensajes diciendo cuando le deposita y el la ignoraba.

Por lo antes expuesto, se puede entender claramente que se le han vulnerado sus derechos laborales y no solo eso, su estado emocional se vio afectado ya que estaba en un centro laboral tóxico, muchos trabajadores sufren de este fenómeno, algunos prefieren callar por miedo de perder el trabajo, otros no denuncian porque saben que no existen mecanismos de protección suficientes ante estos casos.

Es importante mencionar que si existen mecanismos de protección para proteger el acoso sexual y los actos de hostigamiento, pero en el caso de acoso psicológico laboral no está plasmado en el aparato jurídico, por eso es fundamental que las personas se informen y sepan cuáles son las consecuencias que puede traer dicho fenómeno, sobre todo para salvaguardar los derechos de los trabajadores. Para algunas empresas les conviene que haya este fenómeno porque saben que hay rivalidad entre compañeros de trabajo, entonces las empresas se limpian las manos y dejan que ellos hagan lo que quieran, ejemplo; el joven Martín trabajador durante 5 años en la empresa Guía de Luz, un trabajador que siempre es elegido como el mejor, el único que logra pasar las metas de ventas, pasa una semana y entra a trabajar el joven Roberto de 26 años más joven que Martín, y solo tiene 1 año de experiencia en ventas, pasa semanas y los dos quedan en la lista de los mejores en ventas, Martín al ver eso felicita a Roberto pero no se da cuenta de las intenciones de Roberto quiere que Martín se vaya del centro de trabajo, los supervisores se dan cuenta de eso y lo comentan al gerente general y él dice pues que se quede el mejor aparte Martín me estaba solicitando que le suba el sueldo por los años que lleva trabajando, y así fue pasando los días que Roberto lo tachaba de viejo a Martín, todos se fueron apartando de Martín nadie quería trabajar o apoyarlo, cada

vez le exigían más ventas y él no podía se sentía presionado, pero seguí en su puesto de trabajo porque tenía una familia que mantener, Roberto comenzó a tratarlo como si secretario pues lo mandaba a fotocopiar, que le traiga café o a veces que le pagué las cuentas, Martín se sintió inútil su moral estaba por los suelos sentía que su carrera profesional ya no valía nada, perdió respeto, decidió renunciar y en la empresa aceptaron inmediatamente su renuncia. Podemos entender que no hubo necesidad de la empresa de despedirlo, otro colaborador hizo ese trabajo lo fue atacando, hostigando, acosando causando daños a la moral y en el aspecto psicológico perdió su identidad.

Tenemos un caso del Sr. Juan Ernesto de Lambayeque, ocupaba el puesto de gerente general en la empresa SURI, tenía a su cargo un grupo de 10 vendedores, los cuales trabajan en equipo y Juan era un buen líder, en la empresa cambiaron de jefe y Juan tuvo otras funciones; una de ellas era despedir a dos vendedores y tenía que cambiar el trato pues su nuevo jefe le dijo tienes que ser más disciplinado ellos no pueden ser tus amigos, cuando no se cumplía las metas Juan tenía que castigarlos y aumentarles horas extras sin pago, los trabajadores se quejaban y a sus espaldas criticaban que Juan no era un líder, poco a poco Juan se sentía presionado por tantas responsabilidades y había cambiado su forma de ser, él era un líder honesto y le gustaba trabajar en equipo pero lamentablemente por un sueldo tenía que cambiar de personalidad, el grupo de trabajo fue optando opiniones diferentes y presentaron su queja ante el jefe diciendo que no pueden seguir trabajando con Juan pues era una persona soberbia y no era un líder, el jefe ante esto le dijo a Juan que presente su renuncia pues no cumplía con los requisitos que se necesitan para el puesto y que ha pedido de los trabajadores se ha tomado la decisión de sacarlo de la empresa, él no podía creer si todo lo que hacía era cumplir las órdenes del jefe, entonces podemos entender de este caso que desde el principio el jefe quería sacarlo de la empresa pues se ha había dado cuenta que era muy buen en su laboral y todos lo consideraban un líder, el jefe sintió envidia y rivalidad pero como él no podía despedirlo sin alguna causa, ocasiono que los trabajadores se den cuenta que no era un buen líder.

#### Acoso psicológico en el trabajo

A mayor abundamiento, podemos detallar los primeros trabajos de Brodsky pues el describió el acoso laboral:

- Ofender a nuestros compañeros en el centro de trabajo.

- Excluir del grupo de trabajo
- Intervenir con actitudes negativas en sus labores
- Manifestar comportamientos negativos
- Hostigar sin alguna causa
- Aprovechar de un alto cargo en el centro de laborales
- Dirigir funciones que no están dentro de sus labores

Debemos tener en cuenta que para concebir como acoso psicológico, estos actos deben ocurrir durante un tiempo prolongado, pues el Instituto de Psicología de Lima ha comprobado que las personas que sufren de acoso psicológico laboral son las que tienen un tiempo prolongado en los centros de trabajo, y al pasar los 6 meses en donde comienzan el estrés laboral, y como sabemos el estrés ocasiona enfermedades y más aun a las personas que ya tienen alguna enfermedad, Por eso la SUNAFIL debería supervisar dichas empresas que tengan residencia en casos de acoso laboral.

Entonces el estado que puede hacer por los trabajadores que se ven afectados por el acoso psicológico laboral, si es un deber fundamental proteger los derechos laborales y personales, por lo que el estado deberá implementar medidas de protección antes dichos casos y supervisar a la empresas que cumplan sus reglamentos o que modifiquen e incluyan la valoración de políticas de prevención, además de eso informar a sus colaboradores la importancia de prevenir el acoso psicológico pues esto ocasionara que se trabaje en un ambiente sano con todos los estándares correspondientes.

#### El mobbing como falta grave

En la legislación laboral no existe una causal de despido ante los casos por acoso laboral, solo se detalla los actos de hostilidad y acoso sexual, son temas diferentes que no deben mezclarse cada uno debe tener su regulación propia, esto ocasiona que su falta no haya una regulación referente al tema y los casos de acoso laboral lo resuelven con la ley de productividad y competitividad laboral.

Por qué el acoso psicológico debe considerarse como falta grave, pues afecta gravemente los derechos establecidos en la Constitución Política y no solo eso vulnera los derechos laborales, como sabemos los ciudadanos pasan la mayor parte del tiempo en el centro de

trabajo, al tener un ambiente negativo, toxico, ocasiona que no podamos desempeñarnos profesionalmente.

Cabe precisar que en la legislación laboral no hay causal de despido por acoso laboral, pues hay una ausencia al igual que el ordenamiento laboral correspondiente a la actividad privada, la falta expresa del acoso psicológico ocasiona que los trabajadores estén expuestos a dichos casos de acoso.

### **Características del mobbing**

En nuestro país hubo un gran problema que fue el acoso sexual y la mayor parte afectada eran las mujeres, se veían vulneradas ante estos actos, por eso el legislador decide crear la ley para el acoso sexual, pues vio la gran problemática que existía y lo importante que era una protección ante dichos casos, entonces debería suceder lo mismo para el acoso psicológico laboral, como todos sabemos las personas pasan gran parte de su tiempo en el centro de trabajo algunos dicen mi segundo hogar por lo tanto uno desea trabajar en un ambiente sano, lleno de buena vibra, trabajar con compañeros que te sumen en tu vida y que se pueda alcanzar metas trazadas profesionalmente, pero también hay muchas personas que deciden quedarse en centro de labores dónde sufren explotación, y muchos actos denigrantes, entonces que es lo que pasa, que es lo que se necesita para la creación de una ley para el acoso psicológico laboral, están esperando que haya más casos de suicidios o de baja autoestima, el 80% de los trabajadores sufren de Agustinas y baja autoestima, pues sienten que no son suficientes capaces de cumplir las expectativas del centro de trabajo.

En algunos casos el acosador busca individuos más débiles que él con el afán de dañarlos psicológicamente, una de las características es que rechaza a aquellos que no estén de acuerdo con él. Siempre buscará conservar el “poder” pues no quiere competencia y esconderá su lado negativo.

### **Causas del acoso laboral**

El acoso laboral puede presentarse en los ataques físicos o también verbales:



Fuente: Elaboración propia

### **Perfiles del Acosador y Víctima**

La autora Rodríguez en su libro: *Mobbing, Vencer el acoso moral* (2002), establece que el acosador tiene una gran necesidad de ser el centro de atención demostrando antipatía y quiere ser un líder mediocre, pues cree que todos son su competencia y tiene comportamientos extraños, le gusta engañar, hace creer a los demás que es buen compañero.

En cambio, la víctima, demuestra ser amable, y alto nivel intelectual, le gusta desempeñar sus labores en forma amigable y trabajar en equipo.



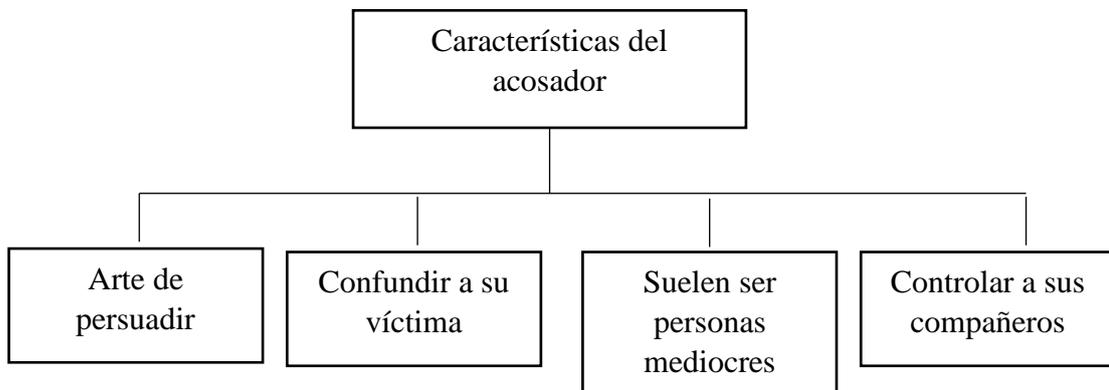
**Perfil del Acosador**



**Perfil del acosado**

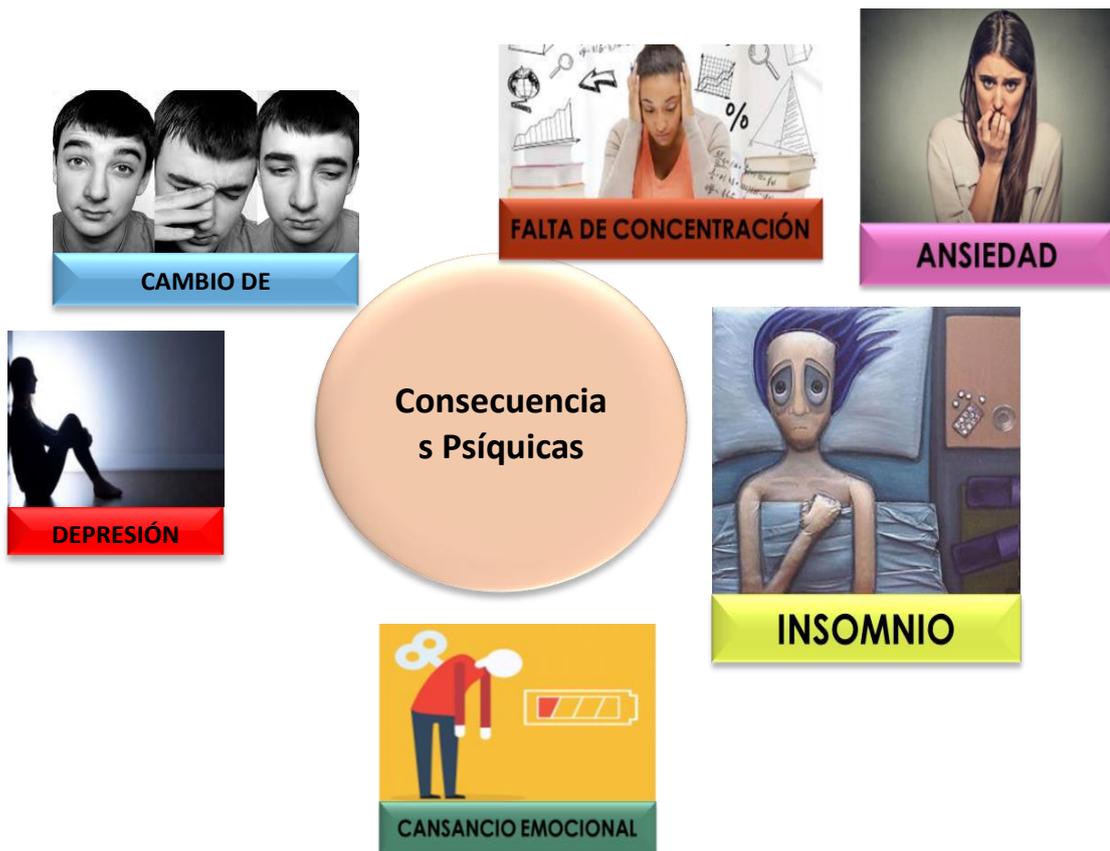


A continuación, las principales características del acosador son:



### Consecuencias para la Víctima

#### Nivel psicológico y psíquico



Fuente: Elaboración propia

## **Organización del Acoso Psicológico**

Las consecuencias derivadas al acoso psicológico, siendo considerado el *mobbing* como la causa principal de estrés social en el trabajo, y un problema más devastador para las víctimas (Einarsen y Mikkelsen, 2003).

El autor, menciona que hay estudios que demuestran que el acoso psicológico puede ocasionar graves problemas a la salud. Hay casos de los trabajadores que son afectados psicológicamente, a veces ellos necesitan un tratamiento peor tienen miedo decirlo, por años sufren de depresión, como sabrán la depresión puede causar muchas enfermedades hasta llegar al extremo del suicidio, para evitar estos problemas y circunstancias fatales se necesita que las empresas ya sea estatal o privada, ellos deben brindar capacitaciones, debe haber un área donde los trabajadores acudan para poder contra sus problemas y así obtener la ayuda suficiente

### **Investigaciones del acoso psicológico en el trabajo**

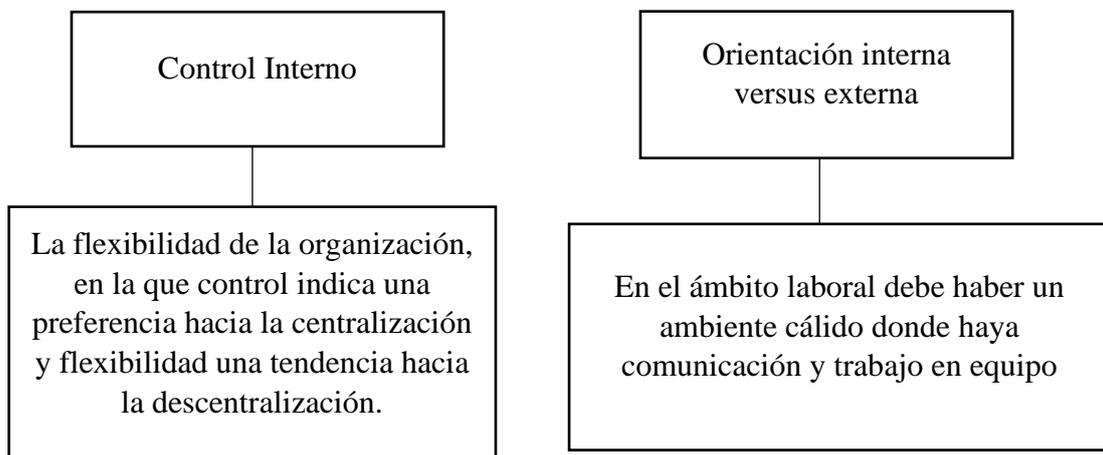
En el Perú existen empresas que no establecen medidas de protección, su reglamento interno no establece el acoso psicológico, pues un grave problema para la sociedad, ya que la mayoría de ciudadanos pasamos el gran tiempo de nuestras vidas en el centro de laboral, y es primordial tener un ambiente sano, además dependerá del desempeño laboral para que la empresa crezca y siga brindando un servicio A1, el estado debe supervisar a cada empresa para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores

Algunos nos hacemos la pregunta como el acoso psicólogo laboral puede afectar a las personas, acaso no hay mecanismos, políticas y medidas de protección para asegurar el bienestar del trabajador, so es tarea del estado velar por los intereses, como lo establece la Constitución Política del Perú en la cual manifiesta que el trabajador tiene todo derecho de cumplir sus obligaciones en un ambiente sano, asimismo debe contar con todos sus derechos laborales, no debe ser discriminado por la sociedad, pero esto realmente no se cumple, hay muchos casos de discriminación, claro que ya no es como en la antigüedad que le decían eres negro o Cholo, ahora es por la carrera universitaria como yo soy doctor y tú solo un Licenciado debes de obedecerme y algunos se aprovechan del cargo y toman actitudes de esclavitud.

También hay casos en donde hay trabajos informales donde las empresas sacan provecho de eso y no dan un contrato en donde establezca las cláusulas del trabajador en la cual el pueda sustentar que hay una relación de trabajo.

### **Ambiente laboral**

Podemos entender al clima organizacional como el estudio de la conducta humana y como se interactúa en la sociedad, asimismo la investigación psicosocial estudia la estructura organizacional, el liderazgo y la satisfacción laboral (Neuman y Baron, 1998).



### **Los motivos por las cuales no está regulado**

Como sabemos los derechos de los trabajadores surge con la finalidad de proteger y velar el bienestar de los trabajadores, pero también es importante para las empresas que los trabajadores estén capacitados y puedan desenvolverse en el centro de trabajo, así como el empleador pide una calidad en el trabajador, los trabajadores quieren y necesitan un ambiente y un estatuto que pueda proteger sus derechos, no solo un ambiente sano, sino una calidad de vida y que pueda crecer profesionalmente con todos sus beneficios que dicta la ley.

Toda persona desea crecer profesionalmente y brindar sus conocimientos para aportar un crecimiento en la empresa, en la modernidad existen muchos beneficios al trabajador, si es

cierto que se aumentado el sueldo a muchos colaboradores, pero también sabemos que existe rivalidad por los puestos y los sueldos, no solo eso que los mismos dueños de empresas han observado esos casos y han decidido que se arreglen entre los compañeros de trabajo y ellos evitan despedir a sus trabajadores.

### **El Derecho del Trabajo en la Posmodernidad:**

En la actualidad, nos damos cuenta que estamos viviendo en una sociedad que solo le importa el éxito y no importa como lo consigas, solo interesa que seas el mejor, es preocupante que las personas tengan esos conceptos de lograr lo que sean y no importa el riesgo, también podemos entender que es la necesidad de una remuneración, pero sería ideal que lo hagan sin cometer algún perjuicio.

Por lo antes mencionado, el impacto que está causando el acoso psicológico laboral a las personas es; agresividad en su comportamiento, ansiedad, depresión, baja autoestima, pueden llegar a cometer suicidios, es difícil de creer como las conductas de las personas ocasionan ciertas tragedias en la vida del ser humano.

### **Mecanismos de protección ideales**

Lamentablemente en nuestro país las condiciones de formalidad en el centro laboral no son las adecuadas, pues obliga a que las relaciones laborales no sean las más sanas, en algunas ocasiones se presenta en los trabajadores un alto nivel de estrés laboral, a continuación, se mencionan algunos ejemplos:

- Los trabajadores desempeñan sus funciones más de ocho horas diarias.
- Sus derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú se ven vulnerados por los negativos tratos.
- Desempeñan funciones absurdas que no van acorde a su profesión.
- En el centro de laborales no se trabaja en equipo, existe la envidia y rivalidad.
- El acosador se manifiesta a través de conductas negativas
- El acosador tiene el perfil de un líder
- Su principal objetivo es ser el centro de atención
- Cree que sus compañeros son el objeto
- No confían en nadie
- Tienen doble personalidad
- Tienen pensamientos negativos

- Les agrada estar en un ambiente toxico

Los trabajadores afectados pueden ser sometidos a diversas conductas negativas y en ciertas circunstancias pueden afectar gravemente la dignidad, si nos ponemos a pensar las empresas de alguna forma se ven afectadas, pues los trabajadores no podrán desempeñar sus funciones adecuadamente, se sentirán presionados con tanto estrés laboral y con las conductas negativas, entonces sería oportuno mencionar que las empresas deben establecer mecanismos y políticas de prevención, con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

El acoso laboral es un término que se encuentra indebidamente regulado en la Ley 728, pues como sabemos dicha ley establece los actos de hostilidad y actitudes deshonestas que puedan afectar la dignidad de la persona, además son conductas que se realizan por el empleador hacia el trabajador, entonces esto implica que hay una necesidad de establecer de forma independiente el acoso psicológico laboral ya que en estos casos se realiza por los trabajadores y/o demás compañeros de trabajo y no importa el cargo o la jerarquía

Por lo antes expuesto, es importante mencionar que si existen mecanismos de protección para proteger el acoso sexual y los actos de hostigamiento pero en el caso de acoso psicológico laboral no está plasmado en el aparato jurídico, por eso es fundamental que las personas se informen y sepan cuáles son las consecuencias que puede traer dicho fenómeno, sobre todo para salvaguardar los derechos de los trabajadores. Para algunas empresas les conviene que haya este fenómeno porque saben que hay rivalidad entre compañeros de trabajo, entonces las empresas se limpian las manos y dejan que ellos hagan lo que quieran, ejemplo; el joven Martín trabajador durante 5 años en la empresa Guía de Luz, un trabajador que siempre es elegido como el mejor, el único que logra pasar las metas de ventas, pasa una semana y entra a trabajar el joven Roberto de 26 años más joven que Martín, y solo tiene 1 año de experiencia en ventas, pasa semanas y los dos quedan en la lista de los mejores en ventas, Martín al ver eso felicita a Roberto pero no se da cuenta de las intenciones de Roberto quiere que Martín se vaya del centro de trabajo, los supervisores se dan cuenta de eso y lo comentan al gerente general y él dice pues que se quede el mejor aparte Martín me estaba solicitando que le suba el sueldo por los años que lleva trabajando, y así fue pasando los días que Roberto lo tachaba de viejo a Martín, todos se fueron apartando de Martín nadie quería trabajar o apoyarlo, cada vez le exigían más ventas y él no podía se sentía presionado, pero seguí en su puesto de trabajo porque tenía una familia que mantener,

Roberto comenzó a tratarlo como si secretario pues lo mandaba a fotocopiar, que le traiga café o a veces que le pagué las cuentas, Martín se sintió inútil su moral estaba por los suelos sentía que su carrera profesional ya no valía nada, perdió respeto, decidió renunciar y en la empresa aceptaron inmediatamente su renuncia,

Podemos entender que no hubo necesidad de la empresa de despedirlo, otro colaborador hizo ese trabajo lo fue atacando, hostigando, acosando causando daños a la moral y en el aspecto psicológico perdió su identidad.

### **Estudios del marco jurídico de los derechos laborales**

Para el reconocido jurista Flores ha definido que “en la antigüedad las personas trabajaban más de 12 horas diarias y lo hacían para poder llegar a su casa con algo de comer, pero esta ventaja fue para la empresa o los jefes que abusaban de la necesidad de los trabajadores, entonces fueron explotados cada día más, es por eso que el acoso laboral viene de años anteriores, pero no hay una solución ya que la gente rica se beneficia de eso” (Flores, 2004, p. 22).

### **Marco de protección**

#### **¿Cómo enfrentar el acoso laboral?**

El citado Informe sometido a análisis, fue elaborado por los abogados, Orlando de las Casas Socio del Estudio Hernández & Cía. Abogados, Aracelli Morales Asociada del Estudio Miranda & Amado Abogados, Jorge Becker Country Manager de ILM y la directora de la Consultora Palacios, publicado en junio del 2017, específicamente en el subtítulo Mecanismos Legales, página 01, señala que, desde el marco legal, el acoso laboral no está reglamentado debidamente en el Perú. Sin embargo, está respaldado de alguna forma por algunas disposiciones. En los casos de actos de hostilidad el acoso proviene del empleador y su regulación es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30), la ley presente menciona los 8 incisos de actos de hostilidad, quiere decir que es insuficiente para tratar el tema de acoso laboral, se necesita más detalle a profundidad, pues los conceptos de actos de hostilidad y acoso laboral son diferentes y tienen muchos elementos, dado que no existe una ilustración legal del acoso psicológico laboral, la jurisprudencia peruana puede tomar como ejemplo el caso de Colombia que tiene una ley para resolver y evitar los casos de acoso laboral.

En la actualidad el gobierno ha implementado mecanismos de protección ante los casos de acoso sexual contra la mujer, el ministerio de trabajo ha inaugurado su oficina para consultas de acoso sexual y actos de hostilidad y las empresas han creado campañas para dar a conocer sobre el acoso laboral, peor nos hacemos la gran pregunta es suficiente para poder definir y diferenciar los tipos de acoso y en que modalidad se plasma.

Lamentablemente en nuestro país las condiciones de formalidad en el centro laboral no son las adecuadas, en algunas ocasiones se presenta en los trabajadores un alto nivel de estrés laboral, a continuación, se mencionan algunos ejemplos:

- Los trabajadores desempeñan sus funciones más de ocho horas diarias.
- Sus derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú se ven vulnerados por los negativos tratos.
- Desempeñan funciones absurdas que no van acorde a su profesión.
- En el centro de laborales no se trabaja en equipo, existe la envidia y rivalidad.
- El acosador se manifiesta a través de conductas negativas
- El acosador tiene el perfil de un líder
- Su principal objetivo es ser el centro de atención
- Cree que sus compañeros son el objeto
- No confían en nadie
- Tienen doble personalidad
- Tienen pensamientos negativos
- Les agrada estar en un ambiente toxico

### **El acoso psicológico en la legislación laboral peruana**

En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Asociación Civil integrada por estudiantes y egresados de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la página 350 punto 4.2 Componentes de protección y las deficiencias que existen, señalan en la legislación laboral peruana, no contempla la definición de acoso psicológico laboral y el marco constitucional establece los derechos del trabajador y sobre

todo su dignidad del ser humano, no olvidemos que tienen el fin de velar la integridad del trabajador, entonces la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ni el Reglamento de SST constituyen elementos insuficientes para enfrentar la violencia laboral en sus distintas manifestaciones.

Como antes se ha mencionado, el acoso psicológico laboral necesitaría una regulación independiente como en el caso de acoso sexual, para que haya eficientes mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico laboral se debe considerar causales del acoso, algunos ejemplos:

- Se debe diferenciar los actos de violencia y los actos de acoso
- los elementos que conforman el acoso
- los perfiles que hay en el acoso psicológico laboral
- las enfermedades que puede producir el acosador
- los componentes que configuran el acoso psicológico laboral
- la ayuda que puede recibir el acosado
- 

De acuerdo a lo antes expuesto, es fundamental que se regule el acoso psicológico laboral para salvaguardar los derechos del trabajador.

En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Asociación Civil integrada por estudiantes y egresados de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pone en evidencia las ineficientes herramientas que existe en el marco legal, pues no es suficiente los mecanismos implementados para poder prevenir y sancionar el acoso psicológico laboral, debería a existir un proyecto de prevención para combatir el acoso laboral. Además, por tratarse de un problema que afecta la salud de los trabajadores, se debe aplicar los mecanismos adecuados, y es responsabilidad de las empresas de diseñar políticas internas que aseguren el bienestar del empleado

Algunas circunstancias de casos de acoso laboral:

- Los actos deben consecutivos

- Clases de poderes
- Destrucción de redes de comunicación
- Destrucción de la reputación del acosado
- Interrumpir el ejercicio de las labores del acosado
- La finalidad del acosador es que el trabajador se retire del centro laboral
- Aislamiento del trabajador

La legislación laboral contra el acoso psicológico debe informar sobre las herramientas del mobbing y sus características lo que incluye a los sujetos de una relación laboral

### **JURISPRUDENCIA**

La Casación Laboral N° 16443-2014 Lima, pues los incisos mencionados en la ley no son suficientes para determinar los elementos del acoso psicológico laboral, pues hay una gran diferencia entre actos de hostilidad y acoso laboral.

Asimismo, entendemos que uno de los procedimientos legales que puede encaminar la víctima, es el de iniciar un procedimiento judicial, con el único fin que el acosador cese los actos de hostilidad, además quiere que se le imponga una multa que correspondiente a la falta cometida, para este caso solicitará el pago de la indemnización.

La casación laboral solo menciona lo que la ley establece, pero si se da un caso de acoso psicológico laboral en la cual se tiene q determinar el perfil, pues no siempre es el empleador quien es el acosador puede ser un compañero, aparte no menciona los elementos competentes para proteger el derecho al trabajador.

### **DERECHO COMPARADO**

El tema de acoso psicológico laboral no es ajeno para otros países, al contrario, existen países en los cuales el tema de acoso laboral es planteado y se han ejecutado las medidas de protección, en el marco legal dichos países han evolucionado y han aplicado mejoras.

España, en donde podemos encontrar el Estatuto Legal de los trabajadores, en la cual se regula la protección de la intimidad de la persona. Además, existe la ley de prevención de

riesgos laborales, en la cual se regula los derechos del trabajador y lo más importante ha establecido como mecanismo que el empleador será sancionado e investigado por los actos de acoso laboral en el caso que guarde silencio a sabiendas de lo sucedido y no adopte las medidas necesarias para cesar la conducta del acosador.

Por su parte Colombia, es el país con más avance sobre el acoso psicológico laboral, pues a través de su ley 1010, define las conductas que constituyen el acoso, sus correspondientes circunstancias, las atenuantes y todo lo que produce el acoso, así como las acciones que no son consideradas como acoso.

Otro avance es la llevada por la Corte Constitucional de Colombia, pues en las sentencias hay una distinción entre actos de hostilidad y acoso laboral.

### **1.3.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Problema General**

¿Son suficientes los mecanismos de protección para garantizar un marco legal, competente capaz de prevenir los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

#### **Problema específico 1**

¿En el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

#### **Problema específico 2**

¿Se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

### **1.4.- JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

#### **Teórico**

La presente investigación es fundamental ya que se ha desarrollado conceptos relacionados al acoso, asimismo se ha investigado la normativa y se ha profundizado en buscar libros para

poder brindar mayor información sobre el tema, entonces todo esto lleva a cabo la contribución a la sociedad.

### **Práctico**

Desde un enfoque práctico, el presente trabajo de investigación, permitirá conocer la realidad problemática que afronta los trabajadores antes los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, así como desarrollar todos los aspectos conceptuales del tema, con la finalidad de poder proponer soluciones que pueden ser beneficiosas para los trabajadores antes los casos de acoso laboral.

### **Justificación Metodológica**

La investigación del acoso laboral, se aplica un enfoque cualitativo ya que cumple con todos los aspectos del diseño, el problema planteado ha sido analizado ya que se ha revisado legislación, códigos, libros y sentencias que son de carácter obligatorio y las fuentes son confiables.

### **Relevancia**

El presente trabajo de investigación analizo los mecanismos para salvaguardar los derechos de los trabajadores que han sido afectados por diversas empresas ya sea entidad pública o privada.

### **Contribución**

La presente tesis, servirá, en especial a los trabajadores, para reconocer y proteger sus derechos. Finalmente contribuye a analizar y conocer la normativa nacional y las políticas de prevención antes los casos de acoso psicológico laboral y de esa forma plantear recomendaciones que incidan directamente de manera positiva en el desarrollo del reconocimiento de derechos y la calidad de vida de las personas.

## **1.5.- SUPUESTOS U OBJETIVOS DE TRABAJO**

### **Objetivo**

Para formular el objetivo se debe recabar toda la información y tener analizado lo que quieres demostrar y difundir ya que es muy importante lograr una buena investigación.

### **Objetivo General:**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral del Perú.

### **Objetivo Específico I**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

### **Objetivo Específico II**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

### **Supuesto Jurídicos**

Los supuestos jurídicos se logran a través de la formulación en forma anticipada y afirmativa, los que se deberán de verificar más adelante, a diferencia de la hipótesis los cuales se demuestran con una fórmula estadística. (Rodríguez, 2016). Los supuestos jurídicos son de carácter inductivo y en el presente trabajo de investigación son:

### **Supuesto Jurídicos**

#### **Supuesto General:**

El Estado ha implementado mecanismos de protección que son insuficientes ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales.

#### **Supuesto Especifico I:**

El marco legal, a través de sus figuras jurídicas vigentes, no garantizan la protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales.

#### **Supuesto Especifico II:**

El estado no ha efectuado políticas de prevención efectivas que sirvan como herramienta para garantizar la protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales.

## **MÉTODO**

Según TOLCHINSKI, (2002), la metodología es un proceso el cual sigue una determinada investigación, además éste debe contener una variedad de información con la finalidad de que los leyentes puedan comprender el por qué y para qué de la investigación (p. 42).

## **2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Según lo menciona Baptista, Fernández y Hernández (2014, p. 358) en su libro Metodología de la Investigación, se centra en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto.

Es menester mencionar que el enfoque cualitativo busca principalmente la expansión o dispersión de los datos e información, es por ello que nuestro método de investigación se sustenta en dicho enfoque.

Conforme a los autores Baptista, Fernández y Hernández (2014, p. 384) los tipos básicos de los Diseños de la Investigación Cualitativa son formas de abordar el fenómeno, los mismos que deben ser flexibles y abiertos, señalando que estos Diseños son: Teoría fundamentada, etnográficos, fenomenológicos, investigación – acción y narrativos. En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el presente proceso de investigación.

Por lo expuesto, al presente trabajo de investigación le corresponde el Diseño de la Investigación Cualitativa de la teoría fundamentada toda vez que es una estrategia metodológica que tiene como finalidad generar o descubrir una teoría. Su finalidad principal es la construcción de un esquema de análisis con altos niveles de abstracción sobre un fenómeno social específico (Sandin citado en Baptista, Fernández y Hernández, 2014, p. 472).

### **2.1.2. Tipo de investigación**

El tipo es de enfoque cualitativo y básico conforme lo establece la CONYTEC desde el aporte doctrinario a la sociedad.

## **2.2. MÉTODO DE MUESTREO**

La Muestra en el “proceso cualitativo lo constituye un grupo de personas, eventos, sucesos, etc., sobre el cual se recolecto los datos representativos del universo y población estudiada.

En una investigación de enfoque cualitativo la muestra contiene cierto tipo definido de unidades iniciales, que de acuerdo a como avanza el estudio, incluye a otras seleccionadas (Baptista, Fernández y Hernández 2014, p. 384)

Cabe precisar que la muestra, en la presente investigación está conformada por 07 inspectores de la SUNAFIL y 02 abogados especialistas en derecho laboral,

### 2.2.1 Escenario del Estudio

El escenario de estudio para el presente trabajo de investigación, se ha desarrollado conforme al espacio físico donde se aplica la entrevista, por lo que es necesario precisar que las entrevistas implican a una persona calificada y también donde se va entrevistar.

Al respecto, cabe precisar que el escenario de la entrevista se ha desarrollado, para el caso de funcionarios públicos de la siguiente manera:

Tabla 1. *Escenario de entrevista a los inspectores de la SUNAFIL*

<b>Inspectores de la SUNAFIL</b>	<b>Escenario de Entrevista</b>
Salomón Chanduvi Vargas	Oficina de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Wilfredo Juvenal Mendoza de la Cruz	
Hilario Rafael Rojas Alegría	
Ricardo Buotesto García	
Edith Carmen Enrique Aparicio	
Luis Alberto Cornejo Uypan	
Jorge Sánchez Robles	

Finalmente, los abogados, **Lucero de Córdova Vilca López y Liliana Beatriz Astorga Rojas** han sido entrevistados en la Empresa Proyección y Administración Empresarial del Perú, ubicada en San Isidro, específicamente en la Av. Javier Prado 501.

## 2.2.2 Caracterización de Sujetos

La caracterización de sujetos consiste en “definir quiénes son los participantes de la historia o suceso, las descripciones de los participantes, arquetipos, estilos, conductas, patrones, etc.” (Abanto, 2014, p. 66). Los sujetos del presente trabajo de investigación fueron en primer lugar inspectores de la SUNAFIL que han emitido sus opiniones respecto al tema de investigación.

Asimismo, es necesario contactar a los abogados laboristas, cuya labor se relaciona a los derechos laborales.

**Tabla 2.** Caracterización de Sujetos

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>PROFESION Y/O CARGO</b>	<b>INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECEN</b>	<b>OFICINA Y/O ÁREA</b>
Salomón Chanduvi Vargas	Abogado Inspector del Trabajo	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Sub Intendencia de Actuación Inspectora
Wilfredo Juvenal Mendoza de la Cruz	Abogado Inspector Auxiliar		
Hilario Rafael Rojas Alegría	Abogado Inspector del Trabajo		
Ricardo Buotesto García			
Edith Carmen Enrique Aparicio	Abogado Autoridad Instructora		
Luis Alberto Cornejo Uypan	Abogado Inspector del Trabajo		
Jorge Sánchez Robles			
Lucero de Córdova Vilca López			

Liliana Beatriz Astorga	Abogada		Oficina del Representante Legal
----------------------------	---------	--	------------------------------------

### **2.2.3 Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica**

El análisis como lo afirman los autores Baptista, Fernández y Hernández es un proceso que concuerda diferentes perspectivas, ya que dicho proceso es sistemático y no rígido. El análisis cualitativo es contextual y no es un análisis “paso a paso”, sino que consiste en estudiar cada dato en sí mismo y en relación con los demás (2014, pp. 418-419).

### **2.3. RIGOR CIENTÍFICO**

El rigor científico está dado por las reconstrucciones teóricas y por la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Es equivalente a la validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa; tal es así que los criterios para evaluar el rigor científico se configuran con la consistencia lógica, la auditabilidad o conformabilidad, la credibilidad, la transferibilidad o aplicabilidad. (Baptista, Fernández y Hernández, 2014).

#### **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Baptista, Fernández y Hernández (2014) expresa que la recolección de datos en un estudio cualitativo, se sustenta en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados completamente, puesto que persigue obtener datos de personas, o situaciones, etc., que luego se convertirán en información. Estos datos son recolectados con el objetivo de analizarlos y comprenderlos, para obtener respuestas a las preguntas de investigación y generar conocimientos. (p. 397).

Cabe señalar que en el presente proyecto se emplearan, las siguientes técnicas:

- **Entrevista**
- **Guía de entrevista**
- **Análisis Documental**
- **Ficha de análisis de fuente documental**
- **La Validez**

**Tabla 3.** *Validación de instrumentos*

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b> <b>(Guía de Entrevista y Análisis Documental)</b>		
<b>Datos generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Israel, B Cerna</b>	Docente de la Universidad César Vallejo - Lima Norte	90%
<b>Eliseo, WENZEL MIRANDA</b>		95%
<b>Pedro Pablo, SANTISTEBAN LLONTOP</b>		90%

## **2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS**

La recolección de datos resulta fundamental, con ello lo que se indaga, en un enfoque cualitativo, es lograr datos (que se transformaran en información) de situaciones, personas, o procesos en profundidad, etc., siendo que los datos que interesan son, entre otros, conceptos, percepciones y pensamientos, manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual o grupal. Se recogen con el objetivo de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento (Del Pilar Baptista, Fernández y Hernández, 2016, p. 397).

En la presente investigación se ha empleado los siguientes métodos:

- **Análisis Interpretativo**
- **Análisis de la Integración**
- **Análisis Argumentativo**
- **Análisis Hermenéutico**
- **Análisis Comparativo**
- **Análisis Inductivo**

El alcance de investigación se ha formulado desde los objetivos combinados con las unidades de estudio (Baptista, Fernández, y Hernández, p. 89), siendo descriptivo.

## **2.5. ASPECTOS ÉTICOS**

La presente investigación se ha realizado teniendo en cuenta y respetando las disposiciones legales, normativas, éticas, morales y sociales que se encuentran vigentes, en la medida que, durante su desarrollo, los resultados no han perjudicado ni comprometido a los intervinientes ni tampoco a terceros, ya sea de forma directa o indirectamente, de cualquier otro derecho que pueda ser involucrado en la presente investigación.

## **DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Descripción de resultados

#### 3.1.1 Descripción de resultados de la entrevista

Luego de haber recogido y procesado los datos de primera fuente, es decir, directamente de los entrevistados, materializados en la guía de entrevista, se prosiguió a ordenarlos, siguiendo la estructura de dicha guía.

- ✓ **Entrevista dirigida a los inspectores de la SUNAFIL y abogados especializados en Derecho Laboral**

**Objetivo general**

En cuanto al objetivo general se realizaron las siguientes preguntas:

**1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?**

- a) Los entrevistados **Aparicio (2018), Alegría (2018), De la Cruz (2018), García (2018), Vargas (2018), Robles (2018), López (2018) y Rojas (2018)** han detallado que existen mejoras obtenidas sobre el acoso psicológico, pero no son suficientes para determinar los casos de acoso psicológico laboral.

Al respecto, la Autoridad Instructora **Aparicio (2018)** manifestó que existen algunas mejoras implementadas por el Estado, pues las compañías que no hayan aplicado medidas suficientes para proteger casos de acoso en el centro donde desempeña sus labores. Además, si el empleador no ha capacitado al personal sobre el tema de Acoso Laboral o no ha realizado las investigaciones e informado al Ministerio de Trabajo, es considerado responsable solidario junto con el acosador por la indemnización que la víctima pueda solicitar.

El inspector de la SUNAFIL **Alegría (2018)** señaló que el acoso laboral se ha convertido en una problemática que crece en nuestra sociedad. A fin de hacerle frente, el gobierno inauguró en la sede del MTPE el primer módulo de asesoramiento para denunciar casos de hostigamiento. Este servicio de denuncia de acoso es mediante una plataforma virtual que brinda el Ministerio de Trabajo. Allí, uno puede detectar la gravedad del acoso, ver las formas de hacer las denuncias, y cómo el ministerio acompaña al denunciante en el proceso, sea hombre o mujer. Este es un servicio que facilitará la vida de las personas. Como lo señalo el Señor Alegría “si bien el hostigamiento sexual es un fenómeno que ocurre con frecuencia, las cifras no estarían reflejando la magnitud de la problemática, debido a que las víctimas no denuncian por falta de información de las normas vigentes o por temor a represalias”.

El entrevistado e implementado más mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico laboral.

De acuerdo a lo antes mencionado hay toda la información necesaria para el Acoso Sexual laboral y actos de hostigamiento, pero no informa a detalle sobre el acoso psicológico laboral, podemos entender que falta suficiente información sobre este tema.

**De la Cruz (2018)** señala que las empresas han implementado algunas medidas de protección; como por ejemplo han modificado su reglamento interno en la cual incluyen el acoso, el único problema es que no han sabido manejar el tema de acoso laboral, las campañas que realizan no ayudan a concientizar los elementos claves para dar solución ante dichos casos.

En el mundo de hoy las empresas deben de instaurar nuevos proyectos, nuevos canales que ayuden a integrar al colaborador en los temas de acoso laboral, y dirán porque es importante este tema, como sabemos los seremos humanos nos relacionamos, interactuamos y manifestamos nuestra forma de ser, entonces ahí prevalece la formación profesional, quiere decir que el trabajador va desenvolver su forma de ser dependiendo el entorno social que lo rodea, si hay competencia, rivalidad, él va manifestar sus atribuciones profesionales, en el entorno laboral

es magnífico que exista la rivalidad, competencia, pues ayuda a crecer a los profesionales, pero no debería existir la competencia toxica eso ocasiona que en el entorno laboral se desprendan actitudes negativas, lo cual conllevaría a ciertos actos de acoso laboral.

El objetivo básico que debe perseguir el estado es integrar mecanismos, canales, políticas en las cuales se pueda reflejar como proceder una denuncia, cuáles son los trámites que debe seguir el acosado, con el fin de salvaguardar el derecho al honor, a la integridad, derecho al principio de igualdad.

Otro punto que precisa el citado abogado es que no hay medidas de protección antes los casos de acoso psicológico laboral, los trabajadores deben ser informados ante estos casos, pues ellos pueden estar vulnerados ante dichas situaciones.

Por su parte **Vargas (2018)** manifiesta que no son suficientes las mejoras sobre el acoso laboral, ya que deberían implementar acciones de prevención en el centro de labores, realizar eventos en donde informen sobre las causas.

En la actualidad no se han obtenido mejoras sobre el acoso psicológico laboral, a pesar de existir situaciones de violencia en las empresas, abuso de poderes, tratos de esclavitud, informalidad, etc., este medio ambiente laboral toxico ocasiona que la productividad que desempeñan los trabajadores sea ineficiente y los colaboradores de las empresas se ausenten en el trabajo debido al desgaste emocional y físico que tienen podríamos.

Asimismo, el **Supervisor Instructor Robles (2018)** manifiesta que el área de Jurídica del Ministerio del Trabajo, brinda charlas sobre actos de hostilidad, cuáles son las características de maltrato, discriminación, etc., ya que se considera actos de violencia todas acciones que afecten la integridad del ser humano, además de las expresiones que afecten la moral del trabajador.

Entonces podemos decir que el estado no implementado mejoras ante los casos de acoso psicológico labora, si bien es cierto existen mejoras ante los actos de

hostilidad y acoso sexual, esto no significa que el estado no está trabajando para lograr proteger a los trabajadores afectados con este fenómeno.

Las abogadas **López y Rojas (2018)**, argumentan que el sueño de todo trabajador es crecer profesionalmente, tener su seguro para él y su familia, conocer nuevos compañeros que lo acompañaran en el trayecto laboral y sobre contar con un ambiente sano, como sabemos en algunos caso lamentablemente no es así, en la actualidad las personas son acosadas en sus centros de labores, algunas por discriminación, bullying, hostigamiento sexual, ante estos casos hay leyes que protegen dichos casos, y se han implementado las medidas correspondientes.

Por lo antes expuesto, en la actualidad no habido mejoras sobre el acoso psicológico laboral, cuando se presenta casos de esa magnitud lo resuelven bajo la ley de actos de hostilidad y no es posible que no haya una diferencia entre dichos fenómenos, la ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual solo refiero actos contra la moral que forman parte del conjunto de acciones del acoso psicológico laboral mas no hay las modalidades, circunstancias y como resolver dichos casos.

**2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?**

- a) Sobre la pregunta planteada, todos los entrevistados señalan que la existencia del acoso psicológico laboral proviene de las actitudes negativas de los trabajadores pero porque hay dichas acciones, pues se debe que las empresas y los que pertenecen ya sea directores, gerentes, etc., no han implementado en su reglamento interno bases sólidas para prevenir el acoso psicológico laboral, la organización no ha planteado las medidas necesarias para informar y salvaguardar la calidad de vida del trabajador.

Es raro que los dueños de las empresas no incentiven procedimientos para evitar casos de acoso laboral, este tipo de fenómeno cada día crece más y afecta a más trabajadores.

El estado no se queda atrás en ser duramente criticado, pues los legisladores han observado que al pasar del tiempo la violencia en todo su esplendor afectado a miles de personas, y el solo hecho que no haya implementado medidas de prevención con la finalidad de prevenir dichos eventos producidos por el acoso psicológico laboral. Los avances efectuados no han sido suficientes el régimen jurídico no ofrece protección al trabajador o trabajadoras.

En nuestro ordenamiento resalta la ausencia de definición del acoso psicológico laboral, ya que la normativa no define dicho fenómeno. A pesar de ello, solo menciona algunos actos que conforman el acoso laboral. En concreto esta regulación tiene graves inconvenientes; una de ellas es que no instituye la definición de las características de acoso psicológico laboral, otra es que el trabajador antes de accionar judicialmente deberá presentar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, quiere decir que el trabajador deberá redactar los actos que han afectado su dignidad pero que hay de las secuelas que ha producido las enfermedades han podido ser físicas o psicológicas como la ley determina cuales son las consecuencias, hay un gran vacío legal para determinar el acoso psicológico laboral.

### **3 ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?**

- a) En cuanto a esta pregunta, los entrevistados **Aparicio (2018)**, **Alegría (2018)**, **De la Cruz (2018)** y **García (2018)** han coincidido que es una grave problema la falta de regulación del acoso psicológico laboral, pues en la ley no establece la causal de despido por acoso psicológico, entonces cuando se presenten casos de este fenómeno el juez se basara en las causales, entonces los derechos de los trabajadores no serán protegidos correctamente, pues en muchos casos de acoso laboral se ha visto las enfermedades que han producido las víctimas, también es laboral de las compañías velar por el bienestar de sus trabajadores. Por lo antes expuesto, la falta de regulación afecta los derechos a los trabajadores.

**Vargas (2018), Robles (2018), López (2018) y Rojas (2018)** mencionan que en la actualidad el mundo laboral ha ido evolucionando trayendo a su paso nuevas tecnologías nuevos puestos de trabajo y nuevas formas de crecer profesionalmente pero también todo esto produce que la competitividad laboral haya rivalidad de puestos, conocimientos y profesión, en la realidad es magnífico que haya estos tipos de competitividad pues los trabajadores sienten que deben crecer profesionalmente y mejorar sus aspectos laborales, pero cuando se cruza la línea de competitividad laboral y se llega a ocasionar actos deshonestos que afectan la integridad de la persona, en ahí donde se produce los actos de violencia contra el trabajador, y los derechos de ellos se ve afectado, entonces como se puede velar por la integridad del colaborador, que pueden hacer las organizaciones antes dichos casos, y sobre el estado que medidas de protección ofrece ante las vulneraciones de los derechos fundamentales del ser humano, porque debemos separar los derechos del trabajar, los derechos a la salud y sus derechos fundamentales.

- b) **Luis Alberto Cornejo Uypan (2018)** menciona, que las empresas deben de respetar su misión y visión pues muchas de ellas no cumple el objetivo de su organización, no solo es mano de obra o que se desarrollen solo para su beneficio, dichas organizaciones deben de implementar mecanismos suficientes para proteger a su colaborador, de los trabajadores depende que la empresa siga expandiéndose, entonces deben tomar cartas al asunto y comenzar por instaurar campañas, eventos donde se refleje las causas de acoso psicológico y que tengan conocimiento de cómo iniciar su queja ante las vulneraciones de este fenómeno,
- Los actos contra el acoso psicológico laboral pueden afectar gravemente a las personas, por eso deben de estar informados para evitar que dicho fenómeno siga ocasionando daños al trabajador.

## Objetivo específico I

Respecto al objetivo específico I se plantearon las siguientes interrogantes:

### 4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

- a) Los entrevistados **Aparicio (2018), Alegría (2018), De la Cruz (2018), García (2018), Vargas (2018), Robles (2018), López (2018), Rojas (2018) y Uypan (2018)**, coinciden que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico.

En nuestro ordenamiento resalta la ausencia de definición del acoso psicológico laboral, ya que la normativa no define dicho fenómeno. A pesar de ello, la Ley solo menciona algunos actos que conforman el acoso laboral. En concreto esta regulación tiene graves inconvenientes; una de ellas es que no instituye la definición de las características de acoso psicológico laboral, otra es imputándole el acto de hostilidad correspondiente, quiere decir que el trabajador deberá redactar los actos que han afectado su dignidad pero que hay de las secuelas que ha producido las enfermedades han podido ser físicas o psicológicas como la ley determina cuales son las consecuencias, hay un gran vacío legal para determinar el acoso psicológico laboral.

Además de lo mencionado **Robles (2018), López (2018) y Rojas (2018)** indican que la ley no es suficiente para determinar los casos de acoso psicológico laboral estas son las razones:

- La ley no establece los perfiles; acosador y acosado
- Los factores del acoso psicológico laboral
- Las consecuencias que pueden ocasionar el acoso

- En qué casos de refleja el acoso psicológico laboral

En la Ley solo se establece las causas de despido por actos de hostilidad, pero 9 incisos no son suficientes para solucionar los casos de acoso, en el último párrafo de la ley mencionado indica.

Por lo antes expuesto queda demostrado que debe existir un marco legal competente capaz de proteger y velar los derechos laborales, a la salud de la persona, las herramientas que ha implementado el estado no son eficientes, se deberá investigar a profundidad sobre el tema, así como otros países han plasmado su problemática de acoso laboral y los legisladores. El Perú deberá tomar como ejemplo a dichos países y modificar la legislación laboral.

Si el Perú no toma en cuenta desarrollar nuevas herramientas sobre la protección ante los casos de acoso psicológico laboral, esto equivale que no hay una figura jurídica capaz.

**Uypan (2018)**, indica que en la ley establece los actos de hostilidad equiparables a despido, mas no que son los actos psicológicos laborales, pues no determina sus elementos precisos, pues debe existir la diferente entre violencia y maltrato psicológico, en los casos de acoso psicológico se presente de una forma persistente por el acosador, tiene que ser reiterativo, sobre todo que las actitudes, comportamientos estén relacionados al trabajo.

No existen un marco legal con los instrumentos suficientes para resolver los casos de acoso laboral, eso no quita que el juez no los resuelva, solo que no hay una dedición exacta y sus adecuados componentes del acoso laboral.

##### **5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?**

a) Los entrevistados **Aparicio (2018), Alegría (2018), De la Cruz (2018), García (2018), Vargas (2018), Robles (2018), López (2018) y Rojas (2018)** están de acuerdo que en nuestro ordenamiento resalta la ausencia de definición del acoso psicológico laboral, ya que la normativa no define dicho fenómeno. A

pesar de ello, la Ley solo menciona algunos actos que conforman el acoso laboral. En concreto esta regulación tiene graves inconvenientes; una de ellas es que no instituye la definición de las características de acoso psicológico laboral, otra es que el trabajador antes de accionar judicialmente deberá presentar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, quiere decir que ha producido las enfermedades han podido ser físicas o psicológicas como la ley determina cuales son las consecuencias, hay un gran vacío legal para determinar el acoso psicológico laboral.

En contraposición el abogado **Luis Alberto Cornejo Uypán (2018)**, manifiesta que existe un marco legal competente capaz de prevenir los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales

En ese sentido, como podemos advertir que ocho de nuestros entrevistados han explicado los instrumentos para combatir los casos de hostigamiento laboral, pero se debe tener en cuenta que no son eficientes pues en el ordenamiento no existen los instrumentos adecuados para proteger.

## **6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?**

- a) En cuanto a esta pregunta, los entrevistados **Aparicio (2018)**, **Alegría (2018)**, **De la Cruz (2018)**, **García (2018)**, **Vargas (2018)**, **Robles (2018)**, **López (2018)** y **Rojas (2018)** han coincidido que en la actualidad la legislación laboral no establece la definición de acoso psicológico laboral, en el artículo 30 de la ley contiene 8 incisos en las cuales mencionan algunos actos de acoso psicológico laboral que son insuficientes para tratar el acoso laboral y el Reglamento de SST establece cuales son los elementos psicosociales y los posibles riesgos que trae el trabajo.

Entonces, estos instrumentos mencionados no proponen la solución o prevención del acoso laboral, además las empresas no han implementado medidas de prevención en su reglamento interno, pues no hay orientación a los riesgos que puede producir el acoso.

- b) En contraposición el abogado **Luis Alberto Cornejo Uypan (2018)**, manifiesta que existe un marco legal competente capaz de prevenir los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales.

### Objetivo específico II

#### 7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

- a) Los entrevistados **Aparicio (2018), Alegría (2018), De la Cruz (2018), García (2018), Vargas (2018), Robles (2018), López (2018) y Rojas (2018)** conjuntamente señalan, que no son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, esto se debe que no hay una clara definición y diferentes entre violencia y acoso laboral, asimismo no hay un claro concepto de acoso laboral, pues los casos que se presentan por los trabajadores por acoso laboral serán resueltos por la ley, pero los 8 incisos no explican en forma clara las modalidades de acoso y todas las manifestaciones que se dan en el centro laboral, debería a ver un clasificación será de utilidad para identificar las clases de acoso laboral.
- b) En contraposición el abogado **Luis Alberto Cornejo Uypan (2018)**, manifiesta que existe un marco legal competente capaz de prevenir los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales.

No son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, esto se debe que no hay una clara definición y diferentes entre violencia y acoso laboral, asimismo no hay un claro concepto de acoso laboral, pues los casos que se presentan por los trabajadores por acoso laboral serán resueltos por la ley, pero los 8 incisos no explican en forma clara las modalidades de acoso y todas las manifestaciones que se dan en el centro laboral, debería a ver un clasificación será de utilidad para identificar las clases de acoso laboral.; empero **Luis Alberto Cornejo Uypan** argumenta

que existe un marco legal competente capaz de prevenir los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales, no obstante, considera que podría preverse, a través de algunas políticas de Estado, mecanismos para asegurar que se cumpla la normativa existente y que proteja a todos los trabajadores antes estos casos.

**8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?**

Los entrevistados Aparicio (2018), Alegría (2018), De la Cruz (2018), García (2018), Vargas (2018), Robles (2018), López (2018), Rojas (2018) y Uypan (2018), el gobierno ha implementado una política integral para enfrentar la violencia, se llama línea 1819 para denuncias en casos, asimismo el presidente de la república ha manifestado que se debe contar con más herramientas para que ayuden a disminuir la violencia. Asimismo, existe una guía para la prevención del acoso sexual.

Conjuntamente señalan que es deber del empleador velar los intereses del trabajador, pues deben procurar que los trabajadores desempeñen sus funciones en un ambiente sano y con mejoras laborales, en diferentes empresas han implementado políticas de prevención para los casos de acoso laboral, pero no han terminado sus conceptos, diferencias que existen entre violencia y acoso, además de las consecuencias que puede atraer dichas acciones, entonces es deber del estado instaurar sus políticas de prevención para determinar los elementos inherentes al fenómeno. Los entrevistados concluyeron que las políticas empleadas por el estado no han sido útiles para prevenir los casos de acoso psicológico laboral

**9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?**

Los entrevistados **Aparicio (2018), Alegría (2018), De la Cruz (2018), García (2018), Vargas (2018), Robles (2018), López (2018), Rojas (2018) y Uypan (2018) conjuntamente** señalan que sería ideal la creación de una ley sobre el acoso psicológico laboral, o al menos se incorpore en el artículo 30, elementos que ayuden al lector para diferenciar el acoso psicológico laboral.

Asimismo, el legislador debe tener en cuenta que el acoso laboral implica comportamientos y acciones abusivas que atentan la integridad física y mental del trabajador, además de la caracterización ya que el acoso parte de las relaciones interpersonales entre el acosador y el acosado.

Las organizaciones deben preocuparse por la gran cifra de casos de acoso psicológico laboral, entonces que esperan para adoptar las medidas necesarias ante estos casos.

### **3.1.2. Descripción de resultados del Análisis Documental**

**Objetivo General** *“Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú”.*

#### **“ANÁLISIS DE INFORME”**

##### **➤ Informe del Mobbing: ¿Cómo enfrentar el acoso laboral?**

La directora de la Consultora Palacios, publicado en junio del 2017, específicamente en el subtítulo Mecanismos Legales, página 01, señala que, desde el marco legal, el acoso laboral no está reglamentado debidamente en el Perú. Sin embargo, está respaldado de alguna forma por algunas disposiciones. En los casos de actos de hostilidad el acoso proviene del empleador y su regulación es la Ley (artículo 30), la ley presente menciona los 8 incisos de actos de hostilidad, quiere decir que es insuficiente para tratar el tema de acoso laboral, se necesita más detalle a profundidad, pues los conceptos de actos de hostilidad y acoso laboral son diferentes y tienen muchos elementos, dado que no existe una ilustración legal del acoso psicológico laboral, la jurisprudencia peruana

puede tomar como ejemplo el caso de Colombia que tiene una ley para resolver y evitar los casos de acoso laboral.

En la actualidad el gobierno ha implementado mecanismos de protección ante los casos de acoso sexual contra la mujer, el ministerio de trabajo ha inaugurado su oficina para consultas de acoso sexual y actos de hostilidad y las empresas han creado campañas para dar a conocer sobre el acoso laboral, pero nos hacemos la gran pregunta es suficiente para poder definir y diferenciar los tipos de acoso y en que modalidad se plasma.

Lamentablemente en nuestro país las condiciones de formalidad en el centro laboral no son las adecuadas, pues obliga a que las relaciones laborales no sean las más sanas, en algunas ocasiones se presenta en los trabajadores un alto nivel de estrés laboral, a continuación, se mencionan algunos ejemplos:

- Los trabajadores desempeñan sus funciones más de ocho horas diarias.
- Sus derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú se ven vulnerados por los negativos tratos.
- Desempeñan funciones absurdas que no van acorde a su profesión.
- En el centro de laborales no se trabaja en equipo, existe la envidia y rivalidad.
- El acosador se manifiesta a través de conductas negativas
- El acosador tiene el perfil de un líder
- Su principal objetivo es ser el centro de atención
- Cree que sus compañeros son el objeto
- No confían en nadie
- Tienen doble personalidad
- Tienen pensamientos negativos
- Les agrada estar en un ambiente toxico

## **“ANÁLISIS DE INFORME”**

### **➤ El acoso psicológico en la legislación laboral peruana**

En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Asociación Civil integrada por estudiantes y egresados en la página 350 punto 4.2 Componentes de protección y las deficiencias que existen, señalan, no contempla la definición de acoso psicológico laboral y el marco constitucional establece los derechos del trabajador y sobre todo su dignidad del ser humano, no olvidemos que tienen el fin de velar la integridad del trabajador, entonces la Ley, constituyen elementos insuficientes para enfrentar la violencia laboral en sus distintas manifestaciones.

Como antes se ha mencionado, el acoso psicológico laboral necesitaría una regulación independiente como en el caso de acoso sexual, para que haya eficientes mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico laboral se debe considerar causales del acoso, algunos ejemplos:

- Se debe diferenciar los actos de violencia y los actos de acoso
- los elementos que conforman el acoso
- los perfiles que hay en el acoso psicológico laboral
- las enfermedades que puede producir el acosador
- los componentes que configuran el acoso psicológico laboral
- la ayuda que puede recibir el acosado

De acuerdo a lo antes expuesto, es fundamental que se regule el acoso psicológico laboral para salvaguardar los derechos del trabajador.

Continuando con la descripción de resultados, cabe precisar que respecto de nuestro objetivo específico I:

<b>Objetivo específico I</b>
------------------------------

## **“ANÁLISIS DE INFORME”**

### **➤ El acoso psicológico en la legislación laboral peruana**

En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Universidad Católica del Perú, pone en evidencia las ineficientes herramientas que existe en el marco legal, pues no es suficiente los mecanismos implementados para poder prevenir y sancionar el acoso psicológico laboral, debería a existir un proyecto de prevención para combatir el acoso laboral. Además, por tratarse de un problema que afecta la salud de los trabajadores, se debe aplicar los mecanismos adecuados, y es responsabilidad de las empresas de diseñar políticas internas que aseguren el bienestar del empleado

.

Algunas circunstancias de casos de acoso laboral:

- Los actos deben consecutivos
- Clases de poderes
- Destrucción de redes de comunicación
- Destrucción de la reputación del acosado
- Interrumpir el ejercicio de las labores del acosado
- La finalidad del acosador es que el trabajador se retire del centro laboral
- Aislamiento del trabajador

### **“ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL”**

La Corte Suprema en la casación expedida en el año 2016, Casación Laboral N° 16443-2014 Lima expreso que en el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728 establece los actos de hostilidad equiparables al despido, pues los incisos mencionados en la ley no son suficientes para determinar los elementos del acoso psicológico laboral, pues hay una gran diferencia entre actos de hostilidad y acoso laboral.

Asimismo, entendemos que uno de los procedimientos legales que puede encaminar la víctima, es el de iniciar un procedimiento judicial, con el único fin que el acosador cese los actos de hostilidad, además quiere que se le imponga una multa que correspondiente a la falta cometida.

La casación laboral solo menciona lo que la ley establece, pero si se da un caso de acoso psicológico laboral en la cual se tiene que determinar el perfil, pues no siempre es el empleador quien es el acosador puede ser un compañero, aparte no menciona los elementos competentes para proteger el derecho al trabajador.

## **Objetivo específico II**

### **“ANÁLISIS DE INFORME”**

#### **➤ El acoso psicológico en la legislación laboral peruana**

En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas manifiesta que el gobierno no ha establecido eficientes políticas para asegurar el bienestar social del trabajador, las políticas que se han implementado son para salvaguardar los derechos ante los casos de acoso sexual, entonces porque no una regulación para diferenciar dichos temas, la problemática es que hay una ausencia en la definición y en los mecanismos, a pesar de las herramientas que tiene la legislación laboral.

### **“ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO”**

El acoso psicológico laboral no es ajeno para otros países, al contrario, existen países en los cuales el tema de acoso laboral es planteado y se han ejecutado las medidas de protección, en el marco legal dichos países han evolucionado y han aplicado mejoras.

España, en donde podemos encontrar el Estatuto Legal de los trabajadores, en la cual se regula la protección de la intimidad de la persona. Además, existe la ley en la cual se regula los derechos del trabajador y lo más importante ha establecido como mecanismo que el empleador será sancionado e investigado por los actos de acoso laboral en el caso que guarde silencio a sabiendas de lo sucedido y no adopte las medidas necesarias para cesar la conducta del acosador.

Por su parte Colombia, es el país con más avance sobre el acoso psicológico laboral, pues a través de su ley 1010, sus correspondientes circunstancias, las atenuantes y todo lo que produce el acoso, así como las acciones que no son consideradas como acoso.

## **DISCUSIÓN**

## OBJETIVO GENERAL

- a) En base a las entrevistas, he analizado que son insuficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico laboral, pues nuestro país tiene problemas, ya que no se conoce que una compañía esté realizando eventos de prevención para cesar el acoso psicológico laboral, lo que se ha visto en algunas empresas son eventos para informar el acoso sexual, pero no el acoso psicológico laboral.

La existencia del acoso psicológico laboral proviene de las actitudes negativas de los trabajadores, pero porque hay dichas acciones, pues se debe que las empresas y los que pertenecen ya sea directores, gerentes, etc., no han implementado en su reglamento interno bases sólidas para prevenir el acoso psicológico laboral, la organización no ha planteado las medidas necesarias para informar y salvaguardar la calidad de vida del trabajador.

Es raro que los dueños de las empresas no incentiven procedimientos para evitar casos de acoso laboral, este tipo de fenómeno cada día crece más y afecta a más trabajadores.

El estado no se queda atrás en ser duramente criticado, pues los legisladores han observado que al pasar del tiempo la violencia en todo su esplendor afectado a miles de personas, y el solo hecho que no haya implementado medidas de prevención con la finalidad de prevenir dichos eventos producidos por el acoso psicológico laboral. Los avances efectuados no han sido suficientes el régimen jurídico no ofrece protección al trabajador o trabajadoras.

En nuestro ordenamiento resalta la ausencia de definición del acoso psicológico laboral, ya que la normativa no define dicho fenómeno. A pesar de ello, la Ley solo menciona algunos actos que conforman el acoso laboral. En concreto esta regulación tiene graves inconvenientes; una de ellas es que no instituye la definición de las características de acoso psicológico laboral, quiere decir que el trabajador deberá redactar los actos que han afectado su dignidad pero que hay

de las secuelas que ha producido las enfermedades han podido ser físicas o psicológicas como la ley determina cuales son las consecuencias, hay un gran vacío legal para determinar el acoso psicológico laboral.

En general, se muestra que gran parte de los empleadores no han capacitado a sus colaboradores la necesidad de implementar medidas eficientes con la finalidad de informar a sus colaboradores que lo ocasiona el acoso psicológico laboral y cuáles son sus causas, como se manifiesta, cuáles son los sujetos que participan en dichos actos, pues es hora que el Estado tome cartas en el asunto y supervise dichas empresas.

Además, se debe empezar con brindar charlas informativas y concientizar a los colaboradores para que sepan los trámites que deben seguir para interponer una queja, porque razón deben de saber eso, pues en la actualidad las personas pueden llegar de hacer cualquier cosa por un puesto de trabajo, entonces las empresas deben poner atención en estos casos y prevenir los actos de acoso psicológico laboral.

Un punto importante que mencionan es el impacto que puede tener la sociedad al no contar con los mecanismos de protección, por lo cual se ven afectados los derechos del trabajador. Además, no hay suficiente información sobre el acoso laboral, como cuáles son sus elementos y efectos.

Los mecanismos de protección dentro del centro laboral tendrían un papel importante, el centro de laboral contaría con un equipo sólido, un ambiente sano, todos sabrían cuáles son sus derechos y nadie puede ocasionarle algún daño moral o físico. Asimismo, el deber de proteger la concurrencia de conflictos en el centro de trabajo hace al empleador responsable de las afectaciones a la dignidad del trabajador, como sabemos el derecho del trabajo es una herramienta jurídica y su finalidad es proteger su dignidad y sobre todo su salud.

En el Perú son pocos los autores que hablan del acoso laboral y el único avance sobre este tema son los actos de acoso sexual ya que están regulados en la Ley

N° 27942, entonces quiere decir que los legisladores son conscientes que hay trabajadores que son acosados sexualmente en su centro de labor, pero no son conscientes que hay trabajadores que a diario son acosados psicológicamente y a medida que pase el tiempo estos acosos se pueden convertir en graves daños para la salud de la persona.

Es lamentable que el decreto supremo 003-97-TR resulte ineficiente para analizar y determinar los actos de acoso laboral, pues no hay mecanismos de protección suficientes que puedan configurar los actos de acoso laboral. Por lo tanto, se recomienda al estado implementar una ley contra el acoso laboral, sobre todo se pueda valorar y defender los derechos laborales de las personas.

b) Como antes se ha mencionado, el acoso psicológico laboral necesitaría una regulación independiente como en el caso de acoso sexual, para que haya eficientes mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico laboral se debe considerar causales del acoso, algunos ejemplos:

- Se debe diferenciar los actos de violencia y los actos de acoso
- los elementos que conforman el acoso
- los perfiles que hay en el acoso psicológico laboral
- las enfermedades que puede producir el acosador
- los componentes que configuran el acoso psicológico laboral
- la ayuda que puede recibir el acosado

De acuerdo a lo antes expuesto, es fundamental que se regule el acoso psicológico laboral para salvaguardar los derechos del trabajador.

“Fundamentos Jurídicos para regular la Ley contra El Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los Derechos Laborales”, en la cual se establece como objetivo Determinar los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral. En una de sus conclusiones señala que no son suficientes los mecanismos de protección pues de debe de crear una ley contra el acoso psicológico laboral.

Por lo tanto, nuestro supuesto general establece que el Estado ha implementado mecanismos de protección que son insuficientes ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, por lo que están corroboradas y sustentadas en los dos instrumentos utilizados en la presente investigación.

a) **Objetivo específico 1;** es analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos, cuyo supuesto jurídico es el marco, ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales:

b) Las entrevistas realizadas a los abogados especialistas en derecho laboral y a Los supervisores de la SUNAFIL, coinciden que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico.

En nuestro ordenamiento resalta la ausencia de definición del acoso psicológico laboral, ya que la normativa no define dicho fenómeno. A pesar de ello, solo menciona algunos actos que conforman el acoso laboral. En concreto esta regulación tiene graves inconvenientes; una de ellas es que no instituye la definición de las características de acoso psicológico laboral, otra es que el trabajador antes de accionar judicialmente deberá presentar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, quiere decir que el trabajador deberá redactar los actos que han afectado su dignidad pero que hay de las secuelas que ha producido las enfermedades han podido ser físicas o psicológicas como la ley determina cuales son las consecuencias, hay un gran vacío legal para determinar el acoso psicológico laboral.

Además de lo mencionad, la ley no es suficiente para determinar los casos de acoso psicológico laboral estas son las razones:

- La ley no establece los perfiles; acosador, acosado
- Los factores del acoso psicológico laboral
- Las consecuencias que puedo ocasionar el acoso
- En qué casos de refleja el acoso psicológico laboral

En la Ley solo se establece las causas de despido por actos de hostilidad, pero 9 incisos no son suficientes para solucionar, en el último párrafo de la ley mencionado indica los actos de acoso sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia, porque el acoso sexual si tiene una ley propia con la cual pueden resolver y entender los casos de acoso.

Por lo antes expuesto queda demostrado que debe existir un marco legal competente capaz de proteger y velar los derechos laborales, a la salud de la persona, las herramientas que ha implementado el estado no son eficientes, se deberá investigar a profundidad sobre el tema, así como otros países han plasmado su problemática de acoso laboral y los legisladores. El Perú deberá tomar como ejemplo a dichos países y modificar la legislación laboral.

Si el Perú no toma en cuenta desarrollar nuevas herramientas sobre la protección ante los casos de acoso psicológico laboral, esto equivale que no hay una figura jurídica capaz de velar por los intereses de los trabajadores.

- c) Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pone en evidencia las ineficientes herramientas que existe en el marco legal, pues no es suficiente los mecanismos implementados para poder prevenir y sancionar el acoso psicológico laboral, debería a existir un proyecto de prevención para combatir el acoso laboral. Además, por tratarse de un problema que afecta la salud de los trabajadores, se debe aplicar los mecanismos adecuados, y es responsabilidad de las empresas de diseñar políticas internas que aseguren el bienestar del empleado

.

Algunas circunstancias de casos de acoso laboral:

- Los actos deben consecutivos
- Clases de poderes
- Destrucción de redes de comunicación
- Destrucción de la reputación del acosado
- Interrumpir el ejercicio de las labores del acosado
- La finalidad del acosador es que el trabajador se retire del centro laboral
- Aislamiento del trabajador

d) Asimismo, entendemos que uno de los procedimientos legales que puede encaminar la víctima, es el de iniciar un procedimiento judicial, con el único fin que el acosador cese los actos de hostilidad, además quiere que se le imponga una multa que correspondiente a la falta cometida, para este caso solicitará el pago de la indemnización señalada en el artículo 38° de la Ley.

La casación laboral solo menciona lo que la ley establece, pero si se da un caso de acoso psicológico laboral en la cual se tiene q determinar el perfil, pues no siempre es el empleador quien es el acosador puede ser un compañero, aparte no menciona los elementos competentes para proteger el derecho al trabajador.

- La legislación laboral contra el acoso psicológico debe informar sobre las herramientas del mobbing y sus características lo que incluye a los sujetos de una relación laboral.
- Con las entrevistas dirigidas a especialistas de derecho laboral, se ha corroborado que no hay mecanismos suficientes para proteger al trabajador ante los casos de acoso laboral.

Por consecuente, nuestro supuesto específico menciona si en el marco legal, a través de sus figuras jurídicas vigentes, garantizan la protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, lo cual ha sido verificado por las investigaciones y resulta que en el marco legal no existen figuras jurídicas eficaces capaz de prevenir o disminuir los casos de acoso psicológico laboral.

En el Perú son pocos los autores que hablan del acoso laboral y el único avance sobre este tema son los actos de acoso sexual ya que están regulados en la Ley N° 27942, entonces quiere decir que los legisladores son conscientes que hay trabajadores que son acosados sexualmente en su centro de labor, pero no son conscientes que hay trabajadores que a diario son acosados psicológicamente y a medida que pase el tiempo estos acosos se pueden convertir en graves daños para la salud de la persona.

Es lamentable que el decreto supremo 003-97-TR resulte ineficiente para analizar y determinar los actos de acoso laboral, pues en la ley no existen los criterios adecuados para

que se pueda configurar los actos de acoso laboral. Por lo tanto se recomienda al estado implementar una ley contra el acoso laboral, sobre todo se pueda valorar y defender los derechos laborales de las personas.

- Al respecto, se ha demostrado que el **objetivo específico 2**; es explicar si el estado ha efectuado políticas de prevención ante los casos, cuyo supuesto, es que el estado no ha efectuado políticas de prevención efectivas que sirvan como herramienta para garantizar la protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, en base a los siguientes instrumentos:

a) supervisores de la SUNAFIL, conjuntamente señalan, que no son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, esto se debe que no hay una clara definición y diferentes entre violencia y acoso laboral, asimismo no hay un claro concepto de acoso laboral, pues los casos que se presentan por los trabajadores por acoso laboral serán resueltos por la ley de productividad y competitividad laboral, pero los 8 incisos no explican en forma clara las modalidades de acoso y todas las manifestaciones que se dan en el centro laboral, debería a ver un clasificación será de utilidad para identificar las clases de acoso laboral.

nuestros entrevistados consideran que no son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, esto se debe que no hay una clara definición y diferentes entre violencia y acoso laboral, asimismo no hay un claro concepto de acoso laboral, pues los casos que se presentan por los trabajadores por acoso laboral serán resueltos por la ley de productividad y competitividad laboral, pero los 8 incisos no explican en forma clara las modalidades de acoso y todas las manifestaciones que se dan en el centro laboral, debería a ver un clasificación será de utilidad para identificar las clases de acoso laboral.

b) El análisis documental es corroborado por la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Asociación Civil integrada por estudiantes y egresados de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, manifiesta que el gobierno no ha establecido eficientes políticas para asegurar el bienestar social

del trabajador, las políticas que se han implementado son para salvaguardar los derechos ante los casos de acoso sexual, entonces porque no una regulación para diferenciar dichos temas, la problemática es que hay una ausencia en la definición y en los mecanismos, a pesar de las herramientas que tiene la legislación laboral.

- c) El tema de acoso psicológico laboral no es ajeno para otros países, al contrario, existen países en los cuales el tema de acoso laboral es planteado y se han ejecutado las medidas de protección, en el marco legal dichos países han evolucionado y han aplicado mejoras.

España, en donde podemos encontrar el Estatuto Legal de los trabajadores, en la cual se regula la protección de la intimidad de la persona. Además, existe la ley de prevención de riesgos laborales, en la cual se regula los derechos del trabajador y lo más importante ha establecido como mecanismo que el empleador será sancionado e investigado por los actos de acoso laboral en el caso que guarde silencio a sabiendas de lo sucedido y no adopte las medidas necesarias para cesar la conducta del acosador.

En el Perú son pocos los autores que investigan sobre el acoso laboral, más se basan a los actos de hostilidad, pues se confunde completamente y no hay una diferencia entre acoso laboral y actos de hostilidad, entonces como se pueden defender y proteger los derechos de los trabajadores si no hay una ley que este diseñada para proteger dichos derechos de los empleados.

Lo que menciona la autora coincide con mi objetivo, lo que quiero es que los ciudadanos se informen y vean la importancia del impacto del acoso psicológico laboral, con la finalidad que los legisladores diseñen una ley para tratar el acoso laboral, se debe implementar mecanismos y políticas para proteger los derechos de los trabajadores, dichos mecanismos servirán para que las organizaciones lo plasmen, respeten y sepan que deben de cumplir dicho ordenamiento.

## **CONCLUSIONES**

1. Se concluye que se ha analizado, en base a las entrevistas, análisis documental y revisión de los antecedentes nacionales, que el estado ha implementado mecanismos de protección que son insuficientes para resolver los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, ya que en el texto único ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 30 resalta la ausencia de definición del acoso psicológico laboral, por lo tanto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral solo menciona los actos de hostilidad equiparables al despido.
  
2. Se concluye que se ha analizado, en base a las entrevistas, análisis documental y revisión de los antecedentes nacionales, se analizó que en el marco legal (D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos.
  
3. Se concluye que se ha analizado, en base a las entrevistas, análisis documental y revisión de los antecedentes nacionales que el gobierno ha efectuado ineficientes políticas de prevención, conforme se detalla en la discusión, por lo tanto, queda demostrado que se ha vulnerado el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, la cual establece que el estado promueve condiciones para el progreso social mediante políticas de fomento de empleo.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al legislador que se revise la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 30, pues los 8 incisos no son suficientes para definir el acoso laboral, asimismo el legislador deberá analizar los vicios y adecuar eficientes mecanismos de protección, debiendo salvaguardar al trabajador frente a factores externos que atentan contra su dignidad, sugiriendo para ello una reforma de la ley laboral.
2. Se recomienda al gobierno que se realice mesas de trabajo entre los empleadores, el Ministerio de Trabajo y empresas que deben de tratar a los trabajadores con respeto y no destruir su personalidad ya que muchos se ven afectados y eso perjudica la salud mental y física, asimismo se debe de implementar nuevas estrategias que ayuden a los trabajadores para que puedan superar esos traumas que viven en trabajo
3. Se recomienda al sector privado implementar diferentes directivas en cada centro de labores que informen y adviertan sobre el acoso psicológico laboral, elementos, sujetos, causas, efectos y procedimientos legales para lograr una mayor protección a los derechos de las personas.

## **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS:**

- Ausfelder, T. (2002). Mobbing el acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones. Editorial Océano, Colección Ámbar, Barcelona
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 20 (1), 80-90. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>
- Biagio, K. Getirana, R. Marisa, S. y Dalva de Barros, M. (2009). Los factores asociados con la intimidación en los lugares de trabajo de las enfermeras. *Revista Latino- americana de Enfermagem*, 21 (3).
- Buendía, J. (2003). Riesgos psicosociales en la universidad. Síndrome del "Burnout" y el "Mobbing". *La Mutua. Revista técnica de salud laboral y prevención* (9). Recuperado de <http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-9>
- Camargo, J. y Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 51-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916261005.pdf>
- Carrasco, M. y Gonzáles, M. (2006). Aspectos conceptuales de la Agresión. *Acción Psicológica*, 4 (2), 7-38.
- Constitución Política del Perú de 1993, con fecha de promulgación 29 de diciembre de 1993 y con fecha de publicación 30 de diciembre 1993, vigente desde el 31 de diciembre de 1993.
- Dirección General de Promoción del Empleo (2016). *Demanda de Ocupaciones al 2016. Encuesta de demanda ocupacional*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Díaz, M. (2017). "Mobbing y habilidades sociales en los trabajadores de un Contact Center del distrito de Lima, 2017". (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3237?show=full>
- Emile Loreto (2008) "Estudio Comparativo del Acoso Mobbing Laboral en Empresas Públicas y Privadas en Caracas" (Tesis para obtener el título profesional de Derecho,

Universidad).

Recuperada

de

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5091.pdf>

Elizabeth Gutiérrez (2010) “El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral”, en una organización educativa y otra de Salud” (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad).

Escartín, J. Arrieta, C. y Rodríguez, A. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: Revisión de los principales aspectos teóricos-metodológicos que dificultan su estudio. Actualidades en psicología, 23 (10-111).

Fernández, M. y Nava, J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, (33), 62-95.

Fuertes, J. (2004). Acoso laboral ¡Mobbing! Psicoterror en el trabajo. [Versión de ARÁN].

Gabriela Escudero (2011) “Impacto del Acoso Laboral y los conflictos Interpersonales en la Salud de los trabajadores del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires” (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad). Recuperada de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/19395/Documento\\_completo\\_.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/19395/Documento_completo_.pdf?sequence=1)

Gimeno, M. Grandío, A. y Marqués, A. (2012). Prácticas organizativas saludables frente a la violencia en el trabajo. Contabilidad y Negocios., 7(13) 43-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281623577005>

Gonzales, D. y Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: Prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. Psicothema, 21(2), 288-293. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3628.pdf>

Hirigoyen, M. (1999).El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Ediciones Paidós. Recuperado de <http://baseddp.mec.gub.uy/Documentos/Bibliodigi/El%20acoso%20moral.%20el%20maltrato%20psicologico%20en%20la%20vida%20cotidiana.pdf>

Hirigoyen, M. (2001). EL acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>

- Hernández, C. (2009). Mobbing y su Regulación (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad). [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-hernandez\\_c/pdfAmont/de-hernandez\\_c.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-hernandez_c/pdfAmont/de-hernandez_c.pdf)
- Hernández, D. (2015). “Análisis Metodológico Conceptual: del Mobbing al Asedio Psicológico Grupal Laboral” (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad). Recuperada de <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/16255/2015%20DIANA%20HERN%C3%81NDEZ%20MOCTEZUMA.pdf?sequence=1>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2),
- López, A. y Vázquez, P. (2007). El mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único. *Decisiones Organizativas*, 2. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499437.pdf>
- López, M., Vázquez, P. y Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>
- López, M., Vázquez, P. y Picón, E. (2008). Un estudio empírico sobre las características distintivas de las víctimas del Mobbing. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 223-235. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016308003>
- Laiza, O. (2018). “Fundamentos Jurídicos para regular la Ley contra El Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los Derechos Laborales” . (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/657>
- Laucata, E. (2016). “El Mobbing en obreros de Construcción de Lima Metropolitana” (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8182>
- Mayoral, S. y Espluga, J. (2010). Mobbing: ¿Un problema de perfiles psicológicos o un Problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2)
- Martínez, S. y Cruz, M. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18(2). 255-265.

Monero, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R. y Díaz, L. (2007). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64770203.pdf>

Rosa Casahuilca (2016) “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca- 2015” (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad). Recuperada de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS\\_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con fecha de promulgación 21 de marzo de 1997.

Iñaki, P. (2003). Manual de Autoayuda Mobbing. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo: Santillana Ediciones Generales, S.L

Trujillo, L. (2014). “*Mobbing: El acoso moral en la relación laboral*”. (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/pdf>

Soria, V. (2013). “Mobbing o Violencia Psicológica Laboral particularidades en la Administración Pública”. (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://racimo.usal.edu.ar/4345/>

## **REFERENCIA METODOLÓGICA**

Abanto, W. (2014). Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2ª ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.

Baptista, M., Fernández, C. y Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. (6.a ed.) México: MCGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Chacón, J. (2012). Técnicas de investigación jurídica. (Material de curso. Universidad autónoma de chihuahua)
- Carrasco, S. (2009) Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.
- Carruitero, F. (2014). La investigación jurídica. Revista Jurídica Docentia Et Investigatio. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/viewFile/10937/9861>.
- Dirección de investigación. (2014). Instrucciones para la elaboración de los proyectos de informes de tesis: universidad César Vallejo.

## ANEXO 1

### Matriz de consistencia

<b>TÍTULO</b>	
El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú	
<b>Problema Principal</b>	¿Son suficientes los mecanismos de protección para garantizar un marco legal, competente capaz de prevenir los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?
<b>Problemas Específicos</b>	¿En el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?
	¿Se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?
<b>Objetivo Principal</b>	Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.
<b>Objetivo Específico I</b>	Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.
<b>Objetivo Específico II</b>	Explicar si se ha efectuado eficientes políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.
<b>Supuesto Jurídico General</b>	El Estado ha implementado mecanismos de protección que son insuficientes ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales

<b>Supuesto Jurídico Específico I</b>	El marco legal, a través de sus figuras jurídicas vigentes, no garantizan la protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales.
<b>Supuesto Jurídico Específico II</b>	El estado no ha efectuado políticas de prevención efectivas que sirvan como herramienta para garantizar la protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales.
<b>Enfoque</b>	Cualitativo
<b>Diseño de Estudio</b>	Teoría Fundamentada
<b>Muestra</b>	Cabe precisar que la muestra, en la presente investigación está conformada por: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 07 inspectores pertenecientes a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</li> <li>- 02 abogados especialistas en derecho laboral</li> </ul>
<b>Categorización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El acoso psicológico</li> <li>- Relaciones laborales</li> </ul>

<b>Categorías</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Subcategorización</b>
El acoso psicológico	El hostigamiento psicológico se compone de una serie de conductas de violencia psicológica extrema dirigida contra un trabajador en el lugar de trabajo, generalmente por parte de un grupo de personas o de una única persona, que tienen como objetivo dañar la integridad psicológica y la	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acoso Moral</li> <li>- Mobbing</li> </ul>

	reputación personal y laboral de la víctima en cuestión	
Relaciones laborales	Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfiles de los individuos</li> <li>- Centro de trabajo</li> </ul>
Técnica de recolección de datos	<p>Entrevistas- Guía de Entrevista</p> <p>Análisis documental – Guía de análisis documental</p>	

## ANEXO 2

### Validación de Instrumento



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: SANTISTEBAN LIONTOP PEDRO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

**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	Esta adecuado 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

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

SI

90 %

Lima ..... de Julio del 2018

*[Firma]*  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

09803311      999025433

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... *José B. Caim*  
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... *Docente*  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....  
 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

*87*

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

*90%*

Lima, *2* de Julio del 2018

*[Firma]*  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *10796611* Telf.:.....

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELISEO SEGUNDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

**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	Esta adecuado 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**

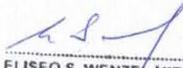
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima,..... de Julio del 2018

  
 ELISEO S. WENZEL MIRANDA  
 Abogado  
 CAL - 29482

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09940210 Telf.: 992303480

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Santiago Liban Anton Lopez Pecho  
 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: \_\_\_\_\_

**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**

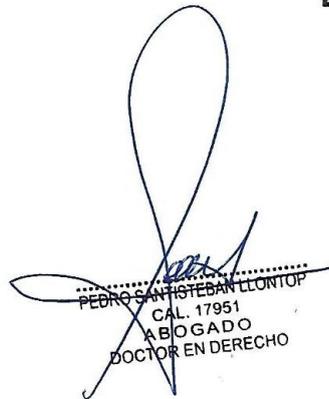
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %
------

Lima, \_\_\_\_\_ de 2018

  
 PEDRO SANJINES SANCLONTOP  
 CAL. 17951  
 ABOGADO  
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09803311 Telf. 983276657

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rodriguez Figueroa Jorge  
 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: \_\_\_\_\_

**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

51

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

96 %
------

Lima, \_\_\_\_\_ de 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. .... Telf.: ....



DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE  
 ABOGADO CALA N° 1048  
 ADMINISTRADOR CLAP 3363

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENDEL MIRANDA ELLIO  
 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: \_\_\_\_\_

**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**

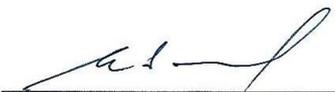
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %
------

Lima, \_\_\_\_\_ de 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 09940210 Telf.: 992303480
**Anexo 3**
**Guía de entrevista**

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado.....

Cargo/Profesión/Grado Académico.....

Institución.....

Lugar.....Fecha.....Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

---

---

---

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

---

---

---

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

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

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

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

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

---

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

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

Nombre del entrevistado	Sello y firma

## ANEXO 3 - A

### “ANÁLISIS DOCUMENTAL”

#### **Objetivo general**

*“Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú”.*

#### **“ANÁLISIS DE INFORME”**

##### **Informe del Mobbing: ¿Cómo enfrentar el acoso laboral?**

<b>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS</b>
<p>El citado Informe sometido a análisis, fue elaborado por los abogados, Orlando de las Casas Socio del Estudio Hernández &amp; Cía. Abogados, Aracelli Morales Asociada del Estudio Miranda &amp; Amado Abogados, Jorge Becker Country Manager de ILM y la Directora de la Consultora Palacios, publicado en junio del 2017, específicamente en el subtítulo Mecanismos Legales, página 01</p>	<p>Señala que desde el marco legal, el acoso laboral no está reglamentado debidamente en el Perú. Sin embargo, está respaldado de alguna forma por algunas disposiciones. En los casos de actos de hostilidad el acoso proviene del empleador y su regulación es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30), la ley presente menciona los 8 incisos de actos de hostilidad, quiere decir que es insuficiente para tratar el tema de acoso laboral, se necesita más detalle a profundidad, pues los conceptos de actos de hostilidad y acoso laboral son diferentes y tienen muchos elementos, dado que no existe una ilustración legal del acoso psicológico laboral, la jurisprudencia peruana puede tomar como ejemplo el caso de Colombia que tiene una ley para resolver y evitar los casos de acoso laboral.</p>

## “ANÁLISIS DE INFORME”

### El acoso psicológico en la legislación laboral peruana

<b>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS</b>
<p>En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Asociación Civil integrada por estudiantes y egresados de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la página 350 punto 4.2 Componentes de protección y las deficiencias que existen.</p>	<p>Señalan en la legislación laboral peruana, no contempla la definición de acoso psicológico laboral y el marco constitucional establece los derechos del trabajador y sobre todo su dignidad del ser humano, no olvidemos que tienen el fin de velar la integridad del trabajador, entonces la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ni el Reglamento de SST constituyen elementos insuficientes para enfrentar la violencia laboral en sus distintas manifestaciones.</p>

COMENTARIO: -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

## “ANÁLISIS DOCUMENTAL”

**Objetivo específico 1** *Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú”.*

### “ANÁLISIS DE INFORME”

#### **El acoso psicológico en la legislación laboral peruana**

<b>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS</b>
En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Asociación Civil integrada por estudiantes y egresados de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú,	Pone en evidencia las ineficientes herramientas que existe en el marco legal, pues no son suficientes los mecanismos implementados para poder prevenir y sancionar el acoso psicológico laboral, debería a existir un proyecto de prevención para combatir el acoso laboral. Además, por tratarse de un problema que afecta la salud de los trabajadores, se debe aplicar los mecanismos adecuados, y es responsabilidad de las empresas de diseñar políticas internas que aseguren el bienestar del empleado

COMENTARIO: -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

## “ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL”

La Corte Suprema en la casación expedida en el año 2016, Casación Laboral N° 16443-2014

<b>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS</b>
<p style="text-align: center;">SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA</p>	<p>Fundamento: Se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones originadas en el contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no todos los incumplimientos de empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.</p>

COMENTARIO: -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

## “ANÁLISIS DOCUMENTAL”

**Objetivo específico 2** “*Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú*”.

### “ANÁLISIS DE INFORME”

#### **El acoso psicológico en la legislación laboral peruana**

<b>DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS</b>
En el citado informe, la Revista Ius Et Veritas elaborado por la Asociación Civil integrada por estudiantes y egresados de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú,	La Revista Ius Et Veritas manifiesta que el gobierno no ha establecido eficientes políticas para asegurar el bienestar social del trabajador, las políticas que se han implementado son para salvaguardar los derechos ante los casos de acoso sexual, entonces porque no una regulación para diferenciar dichos temas, la problemática es que hay una ausencia en la definición y en los mecanismos, a pesar de las herramientas que tiene la legislación laboral.

COMENTARIO:

**“ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO”**

País	Norma	Tema	Identificación del Objeto de Análisis
Bolivia	Constitución Política del Estado Plurinacional	Prohíbe todo tipo de acoso laboral. Sección III, Derecho al Trabajo y al Empleo Artículo 49.	<p>I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.</p> <p>II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.</p> <p>III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes</p> <p>Les dejo el</p> <p>Se han llevado a cabo juicios a nivel Tribunal Constitucional de la Justicia en los que las víctimas de acoso laboral salieron favorecidas. La Defensoría del Pueblo también defiende este tipo de causas y los casos que son presentados reciben trato justo.</p>

Colombia	Ley 1010 de 2006	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En sus arts. 1 y 2.</p>	<p>Artículo 1. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por ella: La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública</p> <p>Artículo 2. 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>En este último artículo definen el Acoso Laboral bajo las Modalidades de: Maltrato Laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Entorpecimiento Laboral, Inequidad Laboral, Desprotección Laboral.</p>
----------	------------------	--	--

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado... *Jorge Sanchez Robles*  
Cargo/Profesión/Grado Académico... *Abogado - Inspector del Trabajo*  
Institución... *SUNAFIL*  
Lugar... *Ministerio del Trabajo* Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

*Sí*

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

*Sí*

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

*Audo*

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

*Audo*

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

*Audo*

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

---

7. ¿Crees usted que el derecho laboral peruano no define el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

---

---

---

8. ¿Por qué no está regulado el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales pero si está regulado los actos de hostilidad?

---

---

---

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

9. ¿Cree usted que es fundamental investigar las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral del Perú?

---

---

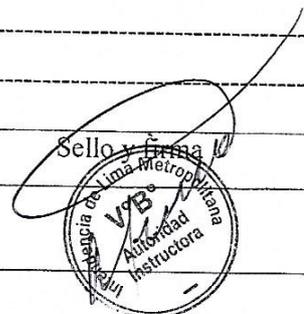
---

10. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral del Perú?

---

---

---

Nombre del entrevistado	Sello y firma
	

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado... *Luz Alberto Comiso Uyran*.....  
Cargo/Profesión/Grado Académico... *Abogado - Inspector del Trabajo*.....  
Institución... *SENAREL*.....  
Lugar... *Ministerio del Trabajo*..... Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Audio*  
.....  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Audio*  
.....  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

*Audi*

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

*Audi*

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

*Audi*

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Si*  
-----  
-----

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Si*  
-----  
-----

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Si*  
-----  
-----

Nombre del entrevistado	Sello y firma
<i>Luis Alberto Cordero Ayala</i>	

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado..... *Lic. Mario Astorgo Lopez*  
Cargo/Profesión/Grado Académico..... *Alegada - Representante Legal*  
Institución..... *Proyección y Administración Empresarial del Perú*  
Lugar..... *San Pedro*..... Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Auto*  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Auto*  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Auelo*  
-----  
-----  
-----

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

-----  
*Auelo*  
-----  
-----

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

---

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Audo*  
-----  
-----

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Audo*  
-----  
-----

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Audo*  
-----  
-----

Nombre del entrevistado	Sello y firma PROYECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL DEL PERÚ S.R.L.
<i>Liliana Astorga</i>	 Liliana Beatriz Astorga Rojas Representante Legal

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado... *Luzmila de Genora Villa Lopez*

Cargo/Profesión/Grado Académico... *Alegada*

Institución... *Proyección y Administración Empresarial del Perú*

Lugar... *San Pedro* Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Siendo*  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Siendo*  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Audi*  
-----  
-----

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Audi*  
-----  
-----

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

-----  
*Audi*  
-----  
-----

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

---

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Audió*  
-----  
-----

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Audió*  
-----  
-----

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Audió*  
-----  
-----

Nombre del entrevistado	Sello y firma
<i>Lucero De Genova Vilca López</i>	 <b>LUCERO DE GENOVA VILCA LOPEZ</b> <b>ABOGADA</b> <b>REG. CAL 75824</b>

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado..... *Carmen Enriqu Aparici* .....

Cargo/Profesión/Grado Académico..... *Autoridad Instructora* .....

Institución..... *SUNAFIL* .....

Lugar..... *Ministerio del Trabajo* ..... Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Audió*  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Audió*  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Auditor*  
-----  
-----  
-----

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

-----  
*Auditor*  
-----  
-----

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

---

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

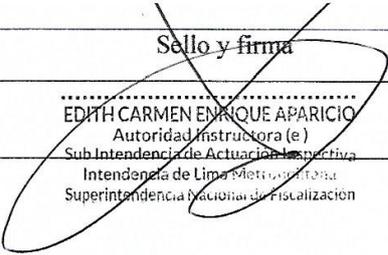
-----  
*Audio*  
-----  
-----

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Audio*  
-----  
-----

Nombre del entrevistado	Sello y firma
<i>Carmen Aparicio</i>	 EDITH CARMEN ENRIQUE APARICIO Autoridad Instructora (e) Sub-Intendencia de Actuación Inspectiva Intendencia de Lima Metropolitana Superintendencia Nacional de Fiscalización

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado... *Salomon Prandori Vargas*

Cargo/Profesión/Grado Académico... *Inspector de Trabajo*

Institución... *SUNAFIL*

Lugar... *Ministerio de Trabajo* Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Autón*  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Autón*  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
-----  
-----  
*Audió*

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
-----  
-----  
*Audió*

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

-----  
-----  
-----  
*Audió*

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

---

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado..... *Wilfredo Juvenal de la Cruz* .....

Cargo/Profesión/Grado Académico..... *Inspector Auxiliar* .....

Institución..... *SUNAFIL* .....

Lugar..... *Ministerio del Trabajo* ..... Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**  
Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Así*  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Así*  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
-----  
-----  
*Audo*

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
-----  
-----  
*Audo*

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

-----  
-----  
-----  
*Audo*

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

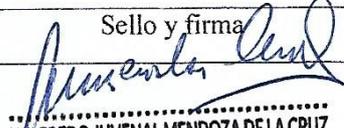
-----  
-----  
-----  
*Audo*

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
-----  
-----  
*Audo*

Nombre del entrevistado	Sello y firma
<i>Wilfredo Juvenal</i>	 WILFREDO JUVENAL MENDOZA DE LA CRUZ Inspector Auxiliar Intendencia de Lima Metropolitana Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado... Hilario Rojas Alessi.....

Cargo/Profesión/Grado Académico... Inspector de trabajo.....

Institución... SUNAFIL.....

Lugar... Ministerio del trabajo Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
A. Rojas  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
A. Rojas  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

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

*Indio*

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

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

*Indio*

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Audo*  
-----

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Audo*  
-----

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Audo*  
-----

Nombre del entrevistado	Sello y firma
<i>Hilario Rojas Alegria</i>	 <b>HILARIO RAFAEL ROJAS ALEGRIA</b> Inspector del Trabajo Intendencia de Lima Metropolitana Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Anexo 3

Guía de entrevista

Título: El Acoso Psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del Derecho Laboral en el Perú

Entrevistado... *Ruando Botelho Garcia* .....

Cargo/Profesión/Grado Académico... *Autoridad Inspectora* .....

Institución... *SUNAFIL* .....

Lugar... *Ministerio del trabajo* ..... Fecha..... Duración.....

**Objetivo general**

Analizar si son suficientes los mecanismos de protección ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

1. ¿Cuáles son las mejoras obtenidas durante estos últimos años respecto al acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Audio*  
.....

2. ¿Cree usted que son suficientes los mecanismos de protección sobre el acoso psicológico laboral, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

.....  
*Audio*  
.....

3. ¿Cuál es su punto de vista respecto a la vulneración de los derechos del trabajador en los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

-----  
*Auditor*  
-----  
-----

**Objetivo específico 2**

Analizar si en el marco legal existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

4. ¿Por qué cree usted que es importante un marco legal con los instrumentos suficientes para la protección del acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

-----  
*Auditor*  
-----  
-----  
-----

5. ¿Qué instrumentos ha considerado el estado para disminuir o combatir el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales? ¿Estos instrumentos son efectivos?

-----  
*Auditor*  
-----  
-----

6. ¿Considera usted que la legislación laboral regula adecuadamente el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

**Objetivo específico 2**

Explicar si se ha efectuado políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú.

7. A su criterio ¿cree usted que son eficientes las políticas de prevención ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

8. ¿Qué políticas de prevención ha considerado el estado ante los casos de acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales?

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

9. ¿Cuáles serían sus aportaciones respecto a la creación de una ley sobre el acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú?

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

Nombre del entrevistado	Sello y firma
<i>Ricardo Bolívar Gonián</i>	