



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“Análisis de la falta de regulación específica normativa del *mobbing* y la afectación al derecho a la dignidad del trabajador en el Perú”**

Tesis para optar al título profesional de:

**ABOGADA**

**Autores:**

Nicole Roxanna Chimpen Calderon

Merly Nora Mercado Quispe

**Asesor:**

Mg. Jorge Antonio Machuca Vilchez

(<https://orcid.org/0000-0001-7001-2259>)

Lima - Perú

**2025**

**JURADO EVALUADOR**

Jurado1 Presidente(a)	<b>Ginger Kimberly Salguero Alcala</b>	
	Nombre y Apellidos	DNI

Jurado2	<b>Raphael Steward Aguilar Medina</b>	
	Nombre y Apellidos	DNI

Jurado3	<b>Jorge Antonio Machuca Vilchez</b>	<b>40934293</b>
	Nombre y Apellidos	DNI

## INFORME DE SIMILITUD



Página 2 de 104 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trncoid::1:3473918201




### 7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

#### Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

#### Marcas de integridad

##### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## DEDICATORIA

*A mis queridos padres, Arturo y Nora, por haberme brindado su amor y apoyo incondicional durante todos estos años para poder cumplir mis metas profesionales; sin su sacrificio no lo hubiera logrado.*

*A mis hermanitas Damaris y Alexandra, por ser la inspiración para seguir alcanzando mis objetivos.*

*Al amor de mi vida, y a mis adorados gatos: Salami y Pepperoni.*

*-Merly Mercado Quispe*

*Este trabajo de investigación está dedicado a mi querida madre Roxanna, por todo el apoyo y esfuerzo que me da para lograr mis metas.*

*Y a mis queridos abuelos, quienes son un gran ejemplo para mi vida.*

*-Nicole Chimpen Calderón*

## AGRADECIMIENTO

*A Dios, por la sabiduría brindada en todo este proceso de investigación.*

*A nuestros profesores que nos acompañaron durante la etapa universitaria, por el impacto positivo que dejaron a través de sus conocimientos y experiencia profesional que contribuyó a nuestro proceso de aprendizaje.*

*A nuestro asesor de tesis, Dr. Jorge Antonio Machuca Vílchez, por su dedicación y paciencia para la culminación de nuestro trabajo de investigación.*

*- Las autoras.*

## INDICE

<b>JURADO EVALUADOR</b> .....	<b>2</b>
<b>INFORME DE SIMILITUD</b> .....	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>8</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2. ANTECEDENTES</b> .....	<b>13</b>
<i>1.2.1. Antecedentes Nacionales</i> .....	<i>13</i>
<i>1.2.2. Antecedentes Internacionales</i> .....	<i>16</i>
<b>1.3. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
<i>1.3.1. El mobbing en los centros laborales peruanos</i> .....	<i>20</i>
<i>1.3.2. La dignidad del trabajador en la normativa laboral peruana</i> .....	<i>36</i>
<b>1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>39</b>
<b>1.5. OBJETIVOS</b> .....	<b>39</b>
<b>1.6. HIPÓTESIS</b> .....	<b>39</b>
<b>1.7. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b> .....	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b> .....	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>94</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	46
<b>Tabla 2</b> .....	47
<b>Tabla 3</b> .....	52
<b>Tabla 4</b> .....	53
<b>Tabla 5</b> .....	55
<b>Tabla 6</b> .....	56
<b>Tabla 7</b> .....	57
<b>Tabla 8</b> .....	58
<b>Tabla 9</b> .....	60
<b>Tabla 10</b> .....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> .....	27
<b>Figura 2</b> .....	28
<b>Figura 3</b> .....	33
<b>Figura 4</b> .....	60

## RESUMEN

En la legislación laboral peruana actual, no hay una normativa específica que regule el *mobbing*. El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar en qué medida la falta de regulación del *mobbing* en la legislación laboral peruana influye en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador. Dicho fenómeno consiste en conductas reiteradas y persistentes, dentro del lugar de trabajo, ejercidas por parte de compañeros de trabajo y/o de superiores jerárquicos que humillan y denigran a un trabajador. El tipo de investigación es cualitativa. Se logró evidenciar, a través de una recolección de datos sin medición numérica, un análisis de la normativa laboral peruana, así como de las entrevistas realizadas, y del análisis de legislación comparada sobre el *mobbing* en Iberoamérica, que si existe una vulneración del derecho a la dignidad del trabajador por la falta de regulación específica del *mobbing*, dado que denigra a la dignidad del trabajador, y de aplicar conceptos ya establecidos, como las faltas graves o los actos de hostilidad, que conllevan a un despido, no brindan una protección al trabajador frente a tales actos de *mobbing*, ya que no contemplan sus elementos constitutivos, ni los supuestos configuradores o conductas que lo configuran.

**PALABRAS CLAVES:** *Mobbing*, acoso laboral, acoso moral, derecho a la dignidad, falta de regulación

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

Las relaciones laborales constituyen un componente fundamental en el lugar de trabajo, ya que inciden directamente en el clima organizacional. La convivencia basada en el respeto mutuo contribuye de manera significativa al desempeño y productividad de los trabajadores. Sin embargo, en los últimos años, ha aparecido un fenómeno denominado como *mobbing* o acoso moral o laboral, que se origina en contextos en los que un grupo de personas, que puede incluir tanto al empleador, así como compañeros de trabajo (agresores) llevan a cabo actos de violencia psicológica contra un trabajador (víctima). Dicha agresión, que consiste en conductas sistemáticas que se suscitan en un periodo de tiempo prolongado, tienen como fin forzar a la víctima a dejar su empleo; lo que causa un perjuicio en la salud física y mental del empleado afectado, violando su derecho a la dignidad.

En el contexto legal, no existe una definición universal de *mobbing*, lo cual se ve reflejado en que, a nivel internacional, la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) no ofrece una definición explícita de *mobbing* o acoso laboral, no obstante, aborda dicho fenómeno de manera indirecta dentro de un marco más general de acoso laboral, específicamente a partir del Convenio N° 190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el cual fue ratificado el 8 de junio de 2022 y entró en vigencia en el Perú el 8 de junio de 2023; en dicho convenio, la OIT no utiliza el término específico “*mobbing*”, sino que emplea el concepto de violencia y acoso, los cuales engloban conductas constitutivas de *mobbing*, pues señala la ejecución de prácticas y comportamientos deplorables, de forma repetitiva, que tienen por fin causar un daño físico y psicológico.

De acuerdo con la referida organización internacional, en el año 2022, a nivel global, más de tres de cada cinco personas empleadas que experimentaron violencia y acoso

psicológico en el trabajo, señalaron que lo habían sufrido en tres o más ocasiones (63,2%), siendo los hombres ligeramente más propensos que las mujeres a haber padecido estos episodios recurrentes de acoso psicológico. A nivel regional, respecto a América, se registró la tasa más alta de prevalencia de violencia y acoso psicológico en el centro de trabajo, esto es, en un 29,3%, en comparación a continentes como África, y los Estados Árabes, que registraron tasas inferiores (20,2 % y 11,4%, respectivamente).

Por otro lado, la situación del *mobbing* en Latinoamérica ha sido un tema de creciente interés, ya que varios países han comenzado a regular este fenómeno mediante leyes específicas, tal como ocurre en países como Argentina, Colombia y Chile, que lo abordan bajo el concepto de acoso laboral, o de Brasil, que lo regula bajo la figura de *assédio moral*, sin embargo, todavía existen países como Paraguay, Bolivia y entre ellos, Perú, que aún no incorporan esta figura a su normativa laboral, y si bien en este último, la Constitución Política asegura la protección de los derechos laborales, señalando que ningún vínculo laboral puede afectar la dignidad del trabajador, ello no enerva el hecho de que se suscitan casos de *mobbing*, los cuales no solo afectan directamente en el desempeño del trabajador, sino que sus consecuencias más devastadoras se reflejan en su esfera íntima porque el abuso psicológico al que es sometido, provoca inseguridad, baja autoestima, estrés, entre otros efectos, deviniendo en una violación de derechos fundamentales de los trabajadores, como la dignidad, honor e integridad.

Es así que, según la investigación realizada por la fundación Friedrich Ebert Stiftung (2021), denominada “La Violencia Laboral en el Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT”, se encuestaron a 422 personas que trabajan, y obtuvieron como hallazgos que, de dicha población, el 74% ha vivido situaciones violentas en el trabajo, puesto que el segundo tipo de violencia que más han experimentado ha sido la violencia psicológica, ya que señalan que es frecuente que se denigre o ignoren sus opiniones profesionales, e identificaron situaciones de

maltrato psicológico, que incluyen insultos e humillaciones, que suelen suscitarse con mayor frecuencia en mujeres que en los hombres, es así que los datos preliminares arrojados demostraron una situación de violencia laboral en el país, y es a partir de dicha información y análisis realizado que, concluyen que la legislación peruana debería contar con una definición de violencia que tome en consideración a otros tipos que se suscitan dentro del centro de trabajo, aparte del hostigamiento y el acoso sexual, resultando necesaria una adecuación para su efectiva implementación, ya que esta nueva definición debería contemplar las situaciones reiteradas, así como las amenazas, los comportamientos tendientes a causar daño, así como los actos intencionales y aquellos que no lo son, especificando el tipo de violencia en el que encajaría.

La carencia de una legislación específica en el ámbito laboral sobre el *mobbing* perpetua la ejecución de una serie de conductas sistemáticas y persistentes en el tiempo que afectan la salud e integridad del trabajador víctima de tal acoso, y en consecuencia dificulta la identificación de los actos constitutivos de *mobbing*, ya que al no contar con un marco legal que defina dichas conductas, recae en la perspectiva de cada trabajador identificar si está siendo víctima de este fenómeno; así, lo que para algunos puede ser una situación vejatoria que transgrede su dignidad, no obstante, para otros pueden ser considerados simplemente como un roce propio del entorno laboral, un malentendido e incluso una broma. Estas interpretaciones suelen ser formas de minimizar o evadir la gravedad de la violencia psicológica que experimentan, y en muchos casos, se tiende a normalizar dichas situaciones para evitar ser etiquetados como “conflictivos”, lo que conlleva a que los casos de *mobbing* pasen desapercibidos.

Es así que, el *mobbing* afecta el derecho a la dignidad del trabajador, ya que no hay un dispositivo legal que contemple las particularidades de dicho acoso en la legislación laboral, ya que en las causales de despido justificado, como despido indirecto, dichos supuestos resultan

desproporcionales y limitativos porque uno de los componentes principales del *mobbing* es la continuidad en el tiempo de dichas conductas abusivas, factor que debe ser considerado como uno de mayor gravedad al imponerse una sanción, dado que no se puede sancionar de la misma forma a quienes agredieron en una sola ocasión a un trabajador que a aquellos que expusieron a uno a diferentes tipos de abusos psicológicos por semanas o hasta meses, como es en el caso del *mobbing* horizontal, que tiene como sujetos activos a los compañeros de trabajo, ya que dependiendo del criterio del empleador, al tratarse de una figura no contemplada en la legislación laboral, pueden recibir solo un llamado de atención o amonestación escrita, lo cual no detiene, ni previene futuros casos de *mobbing*, además que dichas medidas no se aplican cuando se trata del *mobbing* vertical descendente, es decir, cuando los sujetos activos son los superiores jerárquicos, ya que por la posición que ostentan, el despido no es la opción que consideran a aplicar, lo que no hace más que perpetuar la exposición de la víctima al maltrato psicológico, debido a esto, la presente investigación se lleva a cabo en función de determinar la relación entre la falta de regulación normativa específica del *mobbing* y la vulneración al derecho a la dignidad del trabajador.

## **1.2. Antecedentes**

La presente investigación tiene los siguientes antecedentes internacionales y nacionales:

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

- En el ámbito internacional, se halló la tesis de pregrado del autor Gutierrez (2021), desde Bolivia, denominada “Regulación del acoso laboral en la legislación boliviana”; dicha investigación propone que la figura del acoso laboral sea regulada en Bolivia, mediante la perspectiva de profesionales del Derecho y trabajadores del sector público y privado, analizando las bases teóricas sobre el acoso laboral y las disposiciones legales de dicho país respecto a la protección de los trabajadores. Los resultados de dicha investigación señalaron que el acoso laboral se lleva a cabo con regularidad en

los centros de trabajo, coincidiendo ello con la limitada regulación de dicho fenómeno en la legislación boliviana; en consecuencia, los trabajadores se encuentran jurídicamente desprotegidos por la vulneración a sus derechos a la dignidad e integridad, por lo que destaca que, la necesidad de contar con una regulación del acoso laboral radica en su proyección como un mecanismo de reparación para la víctima, brindándole protección jurídica en su centro de trabajo; considerando que el mecanismo más idóneo de regulación sería la elaboración de una ley específica.

Por lo expuesto, la referida investigación contribuye en el sentido que plantea la necesidad de que las acciones que se manifiestan como acoso laboral sean sancionadas a través de una ley específica, dada la falta de desarrollo del artículo 49.III de la Constitución Política del Estado que, aunque prohíbe expresamente el acoso laboral, no señala formas de prevención, ni sanciones a imponer ante dichas acciones, siendo que el mencionado artículo establece que será la ley la que determine las sanciones correspondientes.

- Desde Paraguay, García Arias (2023) en la investigación para optar el título profesional de abogado, titulada “*Mobbing* laboral”, enfoca su estudio en precisar que se define como *mobbing*, reconociendo que dicha figura no ha sido incluida expresamente en el ordenamiento jurídico paraguayo, lo cual resulta insuficiente pues el *mobbing* trae consigo consecuencias patrimoniales y psicológicas que sobrepasan las indemnizaciones estipuladas en el artículo 92 de su Código del Trabajo. Asimismo, finaliza con que, si bien la legislación laboral ha sufrido diversas modificaciones, resulta esencial una que incorpore un artículo independiente al artículo 84 del mencionado código, que establece las causas que justifican la terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador, y defina explícitamente el concepto de *mobbing*,

así como sus implicancias, estableciendo las indemnizaciones correspondientes probada su existencia.

Por lo señalado, el referido antecedente aporta a la presente investigación desde la perspectiva que plantea que se debe afrontar la realidad progresiva concretando una solución jurídica que conlleve a la protección de los derechos del trabajador ante estos casos de acoso laboral, dado que indica que el inciso d) del artículo 84 del Código del Trabajo no hace referencia expresa al *mobbing*, ni concurren los requisitos mínimos indispensables que lo constituyen.

- Continuando con Baquedano (2023), desde Nicaragua, en la investigación para optar el grado de Magíster en Derecho Empresarial, denominada “El acoso laboral y su regulación en el ordenamiento jurídico nicaragüense”, reconoce la falta de una regulación específica del acoso laboral en la normativa nicaragüense, analizando el ordenamiento jurídico de dicho país, así como el internacional; siendo que los resultados hallados señalan que la regulación de la legislación laboral y penal puede solucionar ciertas conductas que configuran el acoso laboral, como los casos de violencia contra la mujer, sin embargo, tales medidas resultan limitativas a dicho caso específico, por lo que las normas deben fortalecerse a través de reformas orientadas a regular las bases del acoso laboral, así como delimitar los mecanismos y procedimientos para su prevención, control y castigo, para brindarle al trabajador acosado un ambiente laboral saludable.

Dicho antecedente aporta a la presente investigación, en la medida que desarrolla la evidente necesidad de confrontar el acoso laboral a través de una regulación específica laboral, así como penal, que garantice la protección de los derechos a la igualdad y no discriminación del trabajador, restringiendo la actuación impune de los acosadores.

### 1.2.2. Antecedentes nacionales

- El abogado Quispe (2022), desde Cusco, en la investigación para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Procesal Constitucional, por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, la cual tiene como denominación “Medidas de carácter jurídico para evitar que el *mobbing* laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en Perú”; el estudio mencionado propone medidas legales para evitar que el *mobbing* laboral perjudique los derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú, así como identifica cuáles de esos derechos se ven vulnerados. A partir de ello, el autor concluye que es fundamental que el marco normativo peruano regule adecuadamente el *mobbing* laboral, con el propósito de eliminar y detener la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Entre los derechos afectados se encuentra la triple dimensión de la dignidad humana: el derecho al honor, a la intimidad, a la igualdad de trato y a la no discriminación.

Dicho antecedente aporta a la investigación señalando que ninguna relación laboral debe limitar derechos constitucionales, ni menospreciar la dignidad del trabajador, tal como lo establece la Constitución Política, ya que confirmó a través de su estudio, las razones jurídicas y fácticas para regular el *mobbing* laboral, mediante una ley específica, que señale los lineamientos de regulación de este acoso.

- Continuando con la investigadora Cotrina (2024), desde Chiclayo, en su investigación para optar el título de abogada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, la cual tiene como denominación “Configuración jurídica del acoso moral laboral (*mobbing*) frente a los actos de acoso laboral en el ordenamiento peruano”, indica que, en nuestro país, se encuentran regulados varios actos de acoso, tales como la discriminación, el acoso sexual y el hostigamiento. Sin embargo, aunque existe

jurisprudencia y un marco normativo específico para prohibir estas conductas en el ámbito laboral, el *mobbing* no cuenta con una regulación particular en la legislación peruana, por lo tanto, es crucial elaborar una ley específica que defina de manera clara el *mobbing* y se establezca medidas como la atención médica y psicológica para los trabajadores. Igualmente, es fundamental ofrecer canales internos para presentar denuncias y orientar a los trabajadores sobre cómo proceder con denuncias externas por acoso moral.

El mencionado antecedente aporta a la investigación, debido a que ayuda a generar más conciencia en el país sobre la importancia de erradicar los casos de *mobbing*, a través de la elaboración de una ley específica que lo tipifique y sancione, para que así, tanto los trabajadores, como empleadores puedan gozar de un buen clima laboral, además para que los empleadores tomen conciencia sobre el peligro que representa el acoso laboral, y planteen elaborar protocolos de acción y políticas de prevención contra el acoso moral, logrando así poder disminuir el porcentaje de personas acosadas en sus trabajos.

- Por otro lado, el autor Morales (2022), desde Puno, en la investigación para optar el título de abogado por la Universidad Privada San Carlos, denominada “Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el marco normativa laboral” precisa la importancia de establecer una vía especial que regule los casos de *mobbing* para proteger adecuadamente a los trabajadores víctimas de acoso, ya que, a pesar que las quejas presentadas se ajustan a las disposiciones contempladas en la ley que permiten que la víctima denuncie el abuso que sufre ante su empleador, este último solo actuará conforme a lo ya reglamentado, sin abordar realmente los actos de acoso laboral, situación que no fomenta que la víctima se sienta motivada a denunciar a sus agresores, pues no se prevén medidas

eficaces para erradicar el problema. El investigador concluyó que el *mobbing* no está regulado en la normativa laboral, ni existe un procedimiento específico que sancione ni prevenga las conductas de los acosadores, lo que deja expuesta a la víctima a continuar conviviendo con sus agresores.

Por lo señalado, esta investigación aporta a la presente, debido a que se señala que los legisladores no han considerado las implicancias del *mobbing*, al no tomarlo como un problema lo suficientemente relevante en el ámbito jurídico para justificar su regulación, y si bien los jueces pueden crear jurisprudencia respecto al *mobbing*, esta no reemplaza a una norma legal, ni sus efectos, pues la legislación tiene carácter obligatorio y ésta debe cumplirse, por lo que se concluye que debe regularse el *mobbing* en el ámbito peruano.

- De acuerdo con Seminario (2023), desde Lima, en su investigación para optar el título de abogado por la Universidad César Vallejo, denominada “Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del *mobbing* en el entorno laboral del Perú”, su objetivo es examinar los mecanismos para prevenir el hostigamiento laboral hacia los trabajadores en Perú, ya que actualmente en nuestro país el problema real consiste en la necesidad que se tiene de crear una legislación específica para tratar el *mobbing*, mejorando el marco normativo y las estrategias preventivas. Asimismo, se observa una falta de efectividad en la legislación vigente que regula el acoso laboral en Perú, por lo que el mencionado autor llega a la conclusión de promover la correcta implementación de las leyes laborales para generar un ambiente en el que los trabajadores no sufran *mobbing* sin contar con un mecanismo efectivo de protección, así como también se busca elaborar estrategias para concientizar tanto a empleadores como a trabajadores sobre la relevancia de prevenir este tipo de acoso laboral, lo cual podría abarcar iniciativas tales como: Campañas de sensibilización, talleres formativos y recursos

informativos que resalten los derechos laborales en las organizaciones.

Por lo tanto, este antecedente aporta a la investigación, debido a que nos deja en claro que no solo existe el *mobbing* por falta de leyes en el ámbito peruano, sino también por desinformación por parte de las víctimas, siendo así que no acuden a una persona especializada cuando sufren este tipo de acoso, generalmente por el temor de ser despedidos de sus centros laborales.

- Según la investigación de Vega (2023), desde Lambayeque, titulada “Necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima, Perú, 2023” para obtener el título de abogada por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, examina la situación del trabajador en el ámbito privado o público, después de haber presentado una queja por acoso laboral (ya sea vertical u horizontal) ante su entidad. En varios casos, no se ha implementado un procedimiento especializado que frene el daño antes de que se obtengan los resultados de la investigación pertinente. Frecuentemente, la víctima se ve obligada a acudir al sistema judicial, ya que la falta de confianza en una intervención efectiva limita al trabajador a denunciar este tipo de comportamientos, dado que no existe en la legislación peruana una ley que aborde específicamente este tipo de acoso.

Por lo señalado, el referido antecedente aporta debido a que señala que entidades del Estado, como el Ministerio de Trabajo, deben impulsar una normativa que abarque por completo el concepto de *mobbing*, como hostigamiento psicológico, moral, ético o emocional, sin importar el orden de la jerarquía de las partes afectadas, lo cual representaría un progreso en la legislación laboral, alineándose con el cumplimiento de la Constitución Política y con la realidad práctica del entorno laboral que enfrentan los peruanos, tanto en el sector público como privado, brindándoles así a los trabajadores protección y seguridad en su puesto de labores.

### 1.3. Marco teórico

#### 1.3.1. El *mobbing* en los centros laborales peruanos

- **Definición:**

El fundador en el estudio del *mobbing*, el doctor Heinz Leymann (1996), señala que para establecer una definición de este fenómeno tomó prestada la palabra *mobbing* del etólogo Konrad Lorenz, quien originalmente empleó dicho término para describir el comportamiento de un grupo de animales pequeños que atemorizaban a un animal más grande, para nombrar un comportamiento similar, pero llevado a cabo en el centro de trabajo, que involucra una comunicación hostil y sistemática por parte de una o varias personas hacia un solo individuo, situándose en un estado de indefensión. Dichas acciones son frecuentes y de extensa duración, por lo que dada su reiteración y continuidad en el tiempo desencadenan un sufrimiento psicológico y social.

Asimismo, la doctora Marie-France Hirigoyen (2003) señala que el acoso moral en el ámbito laboral hace referencia a todo tipo de conductas abusivas, ya sea a través de gestos, palabras o comportamientos, que, por su carácter repetitivo y sistematizado, causa daño a la dignidad e integridad psíquica y física de un trabajador, lo cual pone en riesgo su permanencia en el trabajo, deteriorando el ambiente laboral, con el objetivo de excluir a dicho trabajador, despojándose de su identidad.

De las definiciones recogidas respecto al fenómenos del *mobbing*, se puede tener en cuenta que la definición de *mobbing* debe considerar las acciones o conductas abusivas que humillan a la víctima, tales como gestos despectivos, comentarios ofensivos o cualquier otra acción que busque hacer daño al trabajador, generando un perjuicio a su dignidad e integridad psíquica, colocando esta situación en una posible expulsión o abandono del centro de trabajo, ya que crea un ambiente de trabajo tóxico y hostil. Lo característico de este tipo de acoso es que no ocurre de manera aislada, sino de forma repetitiva y sistemática a lo largo del tiempo.

Asimismo, en el ámbito nacional, Blancas (2007) señala que por *mobbing* o acoso laboral se entiende a aquellas conductas hostiles que se manifiestan en contra de una persona en su centro de labores, de forma sistemática y prolongada que generalmente termina por perjudicar la salud física y psíquica de la víctima.

Por lo que se puede concluir que el *mobbing* posee como elementos rectores la consistencia y duración de acciones abusivas dirigidas hacia un trabajador, ocasionándole no solo un daño físico, sino también uno psicológico.

#### - **Causas del *mobbing***

La investigación de Trujillo et al. (2007) señala que las personas que presentan características que las distinguen de la mayoría de sus compañeros de trabajo suelen ser, con frecuencia, víctimas de *mobbing*, ya que aspectos como la edad, la experiencia laboral, el nivel académico, las costumbres, las ideologías, entre otros, pueden propiciar que sean asediadas por parte de los miembros del grupo predominante en el trabajo, puesto que dicho grupo tiende a percibir estas diferencias de manera negativa, utilizando esta percepción como justificación para responsabilizar a las víctimas de situaciones desfavorables, en lugar de enfocarse en brindar una solución.

Esto quiere decir que el ser percibido como "diferente" en un contexto laboral puede ser una de las principales causas de conflicto en la actualidad.

Además de las causas mencionadas, el *mobbing* puede desencadenarse porque la víctima no pertenece al grupo de poder dentro de la organización o al no dejarse manipular por los miembros de dicho grupo. Asimismo, puede ser objeto de acoso debido a situaciones personales que otros desean experimentar, pero no pueden, lo cual suele ocurrir en espacios donde predomina la corrupción y el tráfico de influencias (Trujillo et al., 2007).

Cuando las características que distinguen a determinado grupo de trabajadores sean vuelven notorias ante los demás, puede emerger una sensación de inferioridad en algunos

miembros del grupo establecido en el trabajo, y si no se gestiona adecuadamente desde una perspectiva constructiva, se expresa a través de los celos y envidia que experimentan hacia la víctima, los cuales también pueden surgir debido a que esta persona destaca frente a sus compañeros, ya sea por poseer cualidades que el resto no tiene o por demostrar un mejor desempeño en la ejecución de sus labores.

Por otro lado, según Pinzón de Bojana y Atencio (2010) existen varios factores que generan violencia en el trabajo, los cuales se agrupan en tres categorías: generales, laborales y organizativas. En cuanto a los factores generales se incluye la educación recibida, las relaciones familiares, los aspectos culturales y biológicos, las enfermedades, la personalidad, el abuso de sustancias, las influencias externas, entre otros; entre los factores laborales se encuentra la organización de trabajo, la concepción de tareas y el estilo de dirección, y por último, en los factores organizativos se hallan las deficiencias en las medidas de seguridad, y los cambios en el campo competitivo y clima organizacional.

Por lo tanto, es fundamental considerar que los factores directamente relacionados con la víctima o los acosadores, el *mobbing* también puede originarse por otros como la falta de liderazgo, la competencia desleal y las malas gestiones dentro de la empresa.

#### - **Consecuencias del *mobbing***

En un primer momento, podría concluirse que el *mobbing* únicamente genera graves consecuencias en la víctima, ya que estos efectos son más evidentes en su persona, no obstante, dichas consecuencias también trascienden en la empresa y en la sociedad (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

Por lo que el acoso laboral o *mobbing* genera consecuencias tanto para la persona afectada como para la empresa, pudiendo provocar efectos graves y prolongados.

#### **a) En las víctimas**

Odetto (2016) señala que los actos de acoso laboral afectan en diferentes aspectos en la

vida del trabajador. Respecto a la salud, puede aparecer ciertos síntomas psicossomáticos y enfermedades como deterioro cognitivo e hiperreacción psíquica tales como la pérdida de memoria, problemas de concentración y depresión; también se pueden presentar trastornos en el sistema nervioso, los cuales se pueden manifestar en dolores estomacales y abdominales, náuseas y sudoración; así como síntomas de fatiga física a través de dolores en las áreas lumbares, cervicales y musculares; y, alteraciones a la hora de dormir y cansancio extremo.

Además, precisa que, en el ámbito social, suelen manifestarse trastornos de conducta como susceptibilidad, aislamiento, irritabilidad, agresividad y estrés postraumático, siendo este el más grave de todos, puesto que la víctima rememora constantemente las humillaciones que sufrió siendo objeto de acoso.

El *mobbing* genera efectos negativos que impactan directamente a nivel personal, pues deteriora la salud de la víctima, puesto que, físicamente genera cansancios y dolores en áreas del cuerpo como estómago, abdomen y espalda, de igual forma, provoca alteraciones en la mente y sueño; además que afecta en el ámbito social, pues les causa angustia e irritabilidad en la persona, propiciando aislamiento, así como estrés postraumático producto del acoso vivido.

#### **b) En la empresa**

Odetto (2016) indica que en el entorno laboral, la víctima no se siente motivada, ni con ánimos de ser productiva, lo que resulta en una disminución tanto en la cantidad como en la calidad del trabajo realizado, un mayor índice de faltas al centro de trabajo, así como de sufrir accidentes laborales, generando impactos negativos en el entorno laboral, pues desencadena costos para la empresa, tanto directos como indirectos debido al bajo nivel en la eficiencia y productividad, al declive en el compromiso de los trabajadores con la empresa, a un incremento de las ausencias laborales y el deterioro del ambiente laboral interno, lo cual contribuye a una mala imagen y publicidad con terceros ajenos a la organización, y genera gastos enlazados a posibles acciones legales tomadas por los trabajadores acosados.

Los efectos negativos que se presentan a nivel organizacional afectan en el funcionamiento general de la empresa, pues se genera un ciclo negativo que resulta costoso, no solo en el factor económico, sino también en el humano, pues están directamente relacionados a la reducción en la productividad y compromiso de la víctima, además que compromete la reputación de la empresa, lo cual puede acarrear consecuencias legales.

### **c) En la sociedad**

Según Hirigoyen (2003) las consecuencias que genera el *mobbing* para todo un colectivo consisten en las hospitalizaciones y gastos sanitarios para el sector público, indemnizaciones por desempleo, así como la jubilación anticipada.

Por lo señalado anteriormente, las consecuencias no terminan en la empresa, sino que trascienden en la sociedad, ya que eleva los casos de jubilación anticipada y las tasas de desempleo, alargando este último periodo, pues durante el lapso en que la víctima es finalmente apartada del trabajo, no solo tiene que lidiar con la falta de ingresos económicos para subsistir, sin contar la posible carga familiar, sino también con los estragos del *mobbing* en su desenvolvimiento personal, generando mayores gastos en el sector salud, y a su vez, demorando su proceso para poder insertarse nuevamente en el mercado laboral.

Asimismo, Laiza (2018) confirma que una de las consecuencias en la sociedad se ve reflejada en el aumento del desempleo, sumado a los reclamos presentados por los sindicatos ante el Estado y las protestas de organizaciones laborales, entre otros, que evidencian la magnitud del *mobbing*.

Esto quiere decir que dicho fenómeno puede ser considerado como un factor que incide en las tasas de desempleo, puesto que las organizaciones no amparan ni protegen a sus colaboradores frente al *mobbing*, al no existir una ley que lo ampare, por lo que esto generaría un perjuicio en la productividad de la empresa.

#### **- Perfil de los sujetos que intervienen en el *mobbing***

Los actores principales que generalmente suelen intervenir en la dinámica del *mobbing* son dos: el acosador, quien es el sujeto activo, quien realiza los ataques y el acosado, que es el sujeto pasivo, es el objetivo de dichos ataques (Odetto, 2016).

El acosador es quien da inicio y perpetúa los ataques al acosado, sin embargo, es importante destacar que una característica fundamental del *mobbing* es la pluralidad de acosadores, y si bien hay ocasiones en las que un acosador actúa de manera aislada, suele ser común, en la gran mayoría de casos, que se trate de un grupo de trabajadores que actúan de manera conjunta y se unen para atacar a otra, en este caso al trabajador afectado.

#### **A. Uno o varios acosadores**

Los acosadores, generalmente, ocupan un puesto de trabajo superior al del sujeto acosado, lo cual, bajo la presencia de determinados factores, suscita en ellos un sentido de superioridad a los subordinados, y en uso de su rango jerárquico, acosan a un trabajador.

Urresta (2013) alude que fácilmente se puede identificar en el acosador su actitud negativa hacia el éxito de los demás, así como una ineptitud en la realización de sus labores.

Es decir, los acosadores presentan características tales como la envidia, mediocridad, agresividad e incapacidad para formar relaciones interpersonales.

Del mismo modo, Ávila et al. (2017) señalan que los acosadores son personas con gran inseguridad, ya que perciben a las víctimas como una amenaza a su permanencia en el trabajo y carrera profesional, además que, en la mayoría de los casos, el agresor generalmente es un superior o un jefe, no obstante, en ciertos casos también pueden ser los compañeros de trabajo de un mismo rango, siendo casos poco comunes que el acosador sea un trabajador y la víctima el empleador.

En general, se considera que el comportamiento de los acosadores enfatiza el abuso de poder en situaciones de *mobbing*, pues está relacionado al rango jerárquico dentro de una

organización, ya que los acosadores, al encontrarse en un rango superior, tienden a pensar que cuentan con la autoridad suficiente para someter a los subordinados.

## **B. Una víctima**

Según se ha podido identificar una de las características más resaltantes de la persona acosada, es que encaja con el de una persona que destaca en el trabajo, ya sea por su buen desempeño laboral o por su capacidad de establecer relaciones laborales positivas con el resto, siendo tales virtudes las que conducen a ser objeto de acoso.

De igual forma, Urresta (2013) señala que la persona que es acosada tiene como unas de las características más fuertes, la responsabilidad y respeto por el otro.

Es cierto que muchas veces las personas que sufren *mobbing* o cualquier otra forma de acoso en el ámbito laboral son aquellas que se caracterizan por ser responsables, respetuosas y, en muchos casos, sumisas a las normas y expectativas del grupo. Estas personas, al cumplir con su trabajo de manera ética y profesional, a menudo se convierten en blancos fáciles para aquellos que buscan manipular el ambiente laboral.

Sin embargo, Ávila, Bernal y Alzate (2016) señalan que actualmente, cualquier persona puede ser una víctima de acoso laboral y que no hay un perfil establecido, no obstante, las personas más susceptibles son “mujeres de 35 a 45 años”, con respeto de las normas sociales, se preocupan por verse bien, profesionales, autónomas, personas con algún tipo de discapacidad y que usualmente son antiguas trabajando. Por lo que en los casos de *mobbing* si es un factor a considerar, el género del trabajador acosado.

Por lo que respecto a las personas afectadas de acoso laboral o *mobbing* se resalta un punto muy importante, que las personas que sufren este tipo de acoso laboral suelen ser excepcionales en términos de capacidad de trabajo y responsabilidad, así mismo el género femenino es quienes se ven más afectadas ante estas situaciones, por lo que es importante que

las organizaciones trabajen más en sus entornos laborales para que sus trabajadores se sientan más inclusivos y seguros en su ambiente laboral.

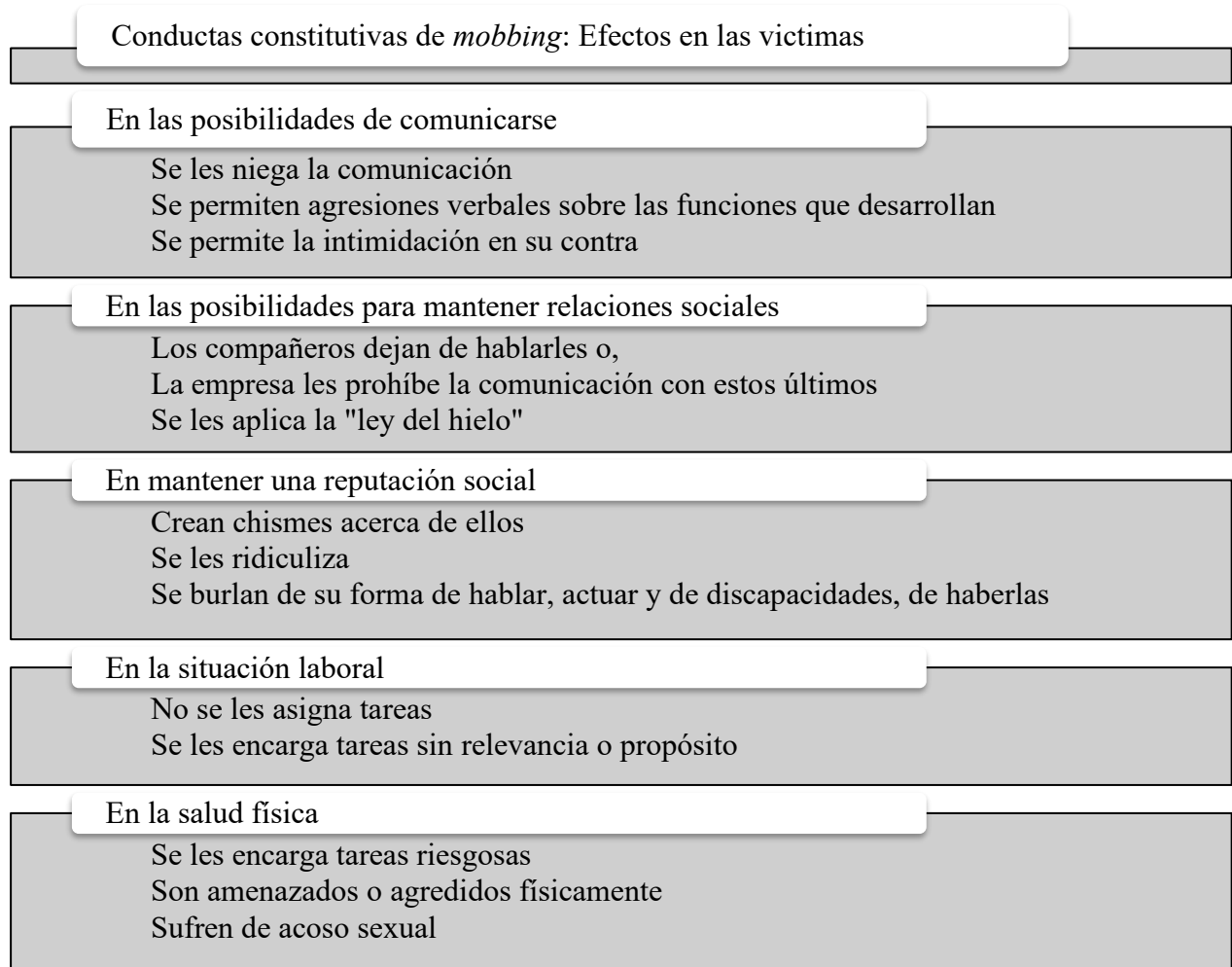
- **Conductas y comportamientos característicos del *mobbing***

Leymann (1996) ha identificado 45 conductas empleadas durante el proceso de *mobbing*, las cuales subdivide en cinco categorías en base a los efectos que tienen sobre la víctima, siendo las siguientes:

1. Los efectos en una comunicación adecuada.
2. Los efectos en mantener relaciones sociales.
3. Los efectos en mantener su reputación personal.
4. Los efectos en su situación laboral.
5. Los efectos en su salud física.

**Figura 1**

*Clasificación de conductas constitutivas de mobbing, según Leymann.*



**Fuente:** Elaboración propia

Por otro lado, Hirigoyen (2014) optó por agrupar estas conductas en los siguientes comportamientos hostiles:

1. Aislamiento y rechazo a la comunicación.
2. Ataque a las condiciones laborales.
3. Ataques a nivel personal.
4. Violencia física o de índole sexual

## Figura 2

*Clasificación de conductas hostiles constitutivas de mobbing, según Hirigoyen*

Aislamiento y negativa a la comunicación	Atentado contra las condiciones laborales	Ataques a nivel personal	Violencia verbal, física o sexual
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se interrumpe constantemente a la víctima.</li> <li>- Es ubicada en una oficina aislada de los demás.</li> <li>- No invitarla a las reuniones.</li> <li>- Prohibirles a sus colegas que interactúen con ella.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No asignarle trabajo.</li> <li>- Asignarle tareas poco relevantes o realistas.</li> <li>- Solicitarle que repita tareas ya hechas.</li> <li>- Darle indicaciones poco claras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humillar e insultar a la víctima.</li> <li>- Esparcir rumores.</li> <li>- Hacer comentarios despectivos sobre su persona.</li> <li>- Desacreditarla frente a sus compañeros y superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agredir físicamente a la víctima de forma leve (empujones,</li> <li>- Amenazarla.</li> <li>- Gritarle.</li> <li>- Acosarla sexualmente con gestos o expresiones.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, según lo mencionado por los citados autores, las conductas empleadas en el *mobbing* revelan su magnitud y complejidad, ya que, al clasificarse en más de tres categorías, ofrece una visión estructurada que permite entender que aristas de la vida de la víctima se ven afectados, pues este fenómeno no sólo lesiona el bienestar emocional y físico, sino también su capacidad para interactuar, mantener relaciones interpersonales y desempeñarse laboralmente de manera efectiva.

- **Fases del *mobbing***

Leymann (1990) señala que se desconoce la verdadera razón por la cual se suscitan estos actos de *mobbing*, y se han planteado diversas hipótesis en razón de ello, dado que puede continuar, incluso, por años, aunque se supone que el jefe directo u algún superior debería detectarlo en una fase inicial, identificándose cuatro fases:

- Fase 1: El incidente crítico original
- Fase 2: El *mobbing* y estigmatización
- Fase 3: La administración de personal

- Fase 4: La expulsión

La identificación de las fases permite determinar cómo se inicia el proceso de *mobbing*, ya que cada una de ellas representa un nivel de avance hacia la concreción de un caso de este tipo de acoso. El *mobbing* se intensifica progresivamente, comenzando de forma sutil, lo que dificulta su detección, posteriormente, la víctima es sometida a una humillación constante, tanto por su descalificación de su capacidad laboral y/o a través de acusaciones falsas y exageradas en su contra; para cuando interviene el empleador, la víctima ya será vista como la responsable del “conflicto”, por influencia de sus compañeros de trabajo, y le atribuirá la culpa de la situación a su comportamiento. Finalmente, la víctima es aislada y excluida del entorno laboral, lo cual conlleva a que sufra serias consecuencias emocionales y físicas, además de la pérdida de su empleo, por ello, es importante detectar las señales tempranas de este fenómeno e intervenir oportunamente.

- **Clases de *mobbing***

Se puede diferenciar la siguiente clasificación del *mobbing*:

- A. *Mobbing* horizontal**

Para Romero-Pérez (2005) sucede entre colegas que ocupan el mismo nivel jerárquico y ocupan un cargo similar, es decir, se suscita entre iguales.

Por lo que el *mobbing* horizontal resulta ser la clase más común, debido a que los compañeros de trabajo, al interactuar diariamente entre sí, pueden sentir que su posición o logros se vean amenazados por otros, sintiendo celos y que compitan por ver quien se desempeña mejor en las actividades laborales.

Tal como señala Ziller (2011) se da cuando uno o más compañeros de trabajo ejercen grave violencia psicológica constante contra uno o más colegas que se encuentren en el mismo rango organizacional dentro de la empresa, puntualizando que ello resulta de la envidia o el temor por la mediocridad de los agresores, quienes perciben a la víctima como una amenaza

para sus propios intereses.

Por lo que esto se convierte en un problema serio que va más allá de una simple diferencia de opiniones o conflictos laborales.

### **B. *Mobbing* vertical**

En este tipo de casos, Ziller (2011) menciona que el *mobbing* vertical ocurre entre trabajadores que ocupan diferentes niveles jerárquicos dentro de una misma organización. El caso típico de esta clase de *mobbing* se da cuando el empleador abusa de su poder, siendo esta la forma descendente, aunque también puede manifestarse de forma ascendente.

Este tipo de *mobbing* es un fenómeno particularmente grave y preocupante dentro del ámbito laboral por el uso excesivo y abusivo del poder de dirección del empleador.

### **C. *Mobbing* vertical descendente**

Para Romero-Pérez (2005) el *mobbing* vertical descendente o *bossing* se produce cuando el acoso laboral proviene de personas que ocupan cargos de mayor jerarquía o autoridad en relación con la víctima. Indica que el hostigamiento tiene lugar entre individuos en posiciones de desigualdad.

Por lo que en esta modalidad de *mobbing*, los acosadores se valen de su posición jerárquica para maltratar e intimidar a un trabajador, dada la situación de desventaja.

Ziller (2011) también se refiere a este fenómeno como *bossing*. En este caso de acoso, el agresor ocupa una posición jerarquía organizacional superior al acosado, ya que es su empleador o jefe directo. Esta relación de poder, que ya implica una estructura de inferioridad para la víctima, es explotada por el agresor, quien abusa de su autoridad, resultando particularmente grave, ya que agudiza aún más la situación de desigualdad, limitando considerablemente la capacidad de la víctima para reaccionar o defenderse ante tal agresión.

Por lo que aquí se involucra una relación de poder desigual, ya que el empleador al tener un cargo superior cuenta con la capacidad de tomar decisiones que afectan directamente la

carrera o bienes de la persona afectada (víctima), por lo que puede usar este poder para poder humillar, intimidar o someter al empleado a decisiones que no está de acuerdo, afectando su desempeño laboral y en su salud mental.

#### **D. *Mobbing* vertical ascendente**

Romero-Pérez (2005) indica que es raro que ocurra en la práctica, ya que se refiere al acoso laboral llevado a cabo por quienes ocupan cargos inferiores en relación con un jefe que es víctima del hostigamiento.

El *mobbing* ascendente es más difícil de poder identificar que el *mobbing* descendente ya que en una relación laboral, es el jefe o superior quien toma las decisiones, y la víctima en este tipo de *mobbing*, pueden dudar de su propia autoridad o sentirse manipulado en sus decisiones que le genera un subordinado.

Este tipo de acoso es el menos visto, ya que se trata cuando uno o más trabajadores acosan a una persona que se encuentra en un rango de jerarquía superior, y puede surgir debido a la envidia hacia un nuevo superior que tiene poca experiencia en el cargo, y es percibido por los trabajadores más antiguos como alguien menos capacitado Ziller (2011).

Por lo que en una empresa este tipo de acoso puede ser peligroso, ya que está afectando al líder de su empresa, ocasionando que pueda tomar decisiones que incidan directamente en la organización.

#### **E. *Mobbing* mixto**

En el *mobbing* mixto concurren personas de diferentes niveles jerárquicos, así como compañeros del mismo rango en la organización, esto es, cuando superiores jerárquicos y compañeros de trabajo acosan a otro trabajador o que los trabajadores y superiores jerárquicos acosen a un superior, afectando a la organización en su productividad.

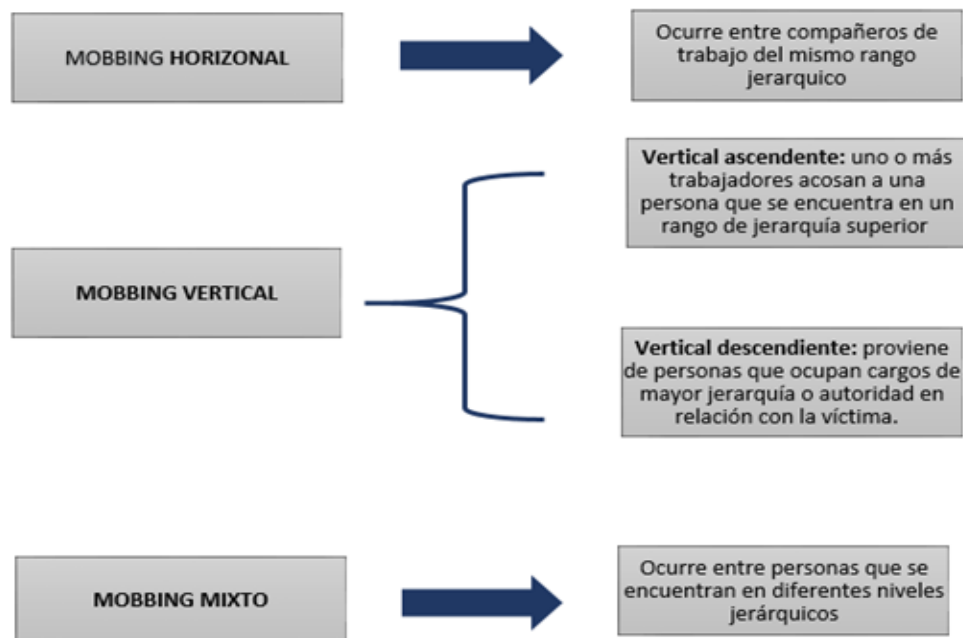
Según Rocco y Walkyria (2020) el acoso moral mixto consiste en la combinación del acoso vertical y horizontal, la cual comienza por parte del superior jerárquico, quien influye en

los compañeros de trabajo, permitiendo que estos ellos lleven a cabo dicha conducta hacia el trabajador acosado.

Por lo que, según estas clasificaciones muestran que el *mobbing* no tiene una única forma ni causa, sino que puede surgir en diferentes dinámicas, de poder, competitividad o envidia en el entorno laboral.

### Figura 3

#### Clasificación del *mobbing*



Fuente: Elaboración propia

#### - Distinción entre el *mobbing* de otras figuras

##### A. Estrés laboral

Hirigoyen (2003) indica que, en algunas ocasiones, las condiciones de trabajo pueden volverse más exigentes y pueden suscitarse cambios abruptos en las estrategias de su ejecución, lo que provocaría el estrés, no obstante, el propósito de estas estrategias no es destruir psicológica o emocionalmente a los trabajadores, sino que aumenten su nivel de eficiencia. A

diferencia del *mobbing*, el estrés no tiene una intención negativa, simplemente tiene efectos perjudiciales en la salud causada por una mala gestión de carga de trabajo.

Por lo que llevar a cabo actos de *mobbing* tiene una intención explícita de hostigar y perjudicar a la persona, mientras que el estrés es un fenómeno que surge de la presión del trabajo, pero puede volverse negativo si no se controla de manera efectiva.

Asimismo, Boné (2017) precisa que el estrés es una reacción natural de una persona sometida a un agente estresante, como el exceso de carga laboral o malas condiciones de trabajo, mientras que el acoso moral, si bien implica atravesar por episodios de estrés, va más allá de ello porque por sus propias características resulta dañino, ya que el estrés es perjudicial solo si es excesivo.

#### **A. Acoso sexual**

Acevedo, Blaggi, & Borges (2009) señalan que se define como acoso sexual laboral a cualquier comportamiento que se origine de la relación de trabajo con connotaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona acosada, que resulta en su degradación y humillación, propagando un ambiente de trabajo hostil.

Por lo que el acoso sexual se enfoca en conductas de índole sexual, afectando la integridad y el bienestar de la personal.

Carvajal et al. (2013) señalan que la diferencia entre acoso sexual y acoso laboral es el objetivo de dichas figuras, ya que en el acoso sexual es el sexo, mientras que en el *mobbing* es la autoeliminación laboral, además que el tiempo en que transcurren tampoco son similares, ya que el *mobbing* se prolonga en el tiempo.

En conclusión, el acoso sexual consiste en realizar conductas no deseadas por la víctima para intimidarla sexualmente, a diferencia del *mobbing* que se enfoca en afectar la autoestima y el bienestar emocional de la víctima, para hacerle la vida laboral imposible y que eventualmente la lleva a renunciar.

### **B. *Burn out***

El síndrome de *burnout* o desgaste profesional hace referencia a que existe un desgaste a nivel emocional en el trabajador.

La definición más reconocida a nivel internacional del *burnout* es la formulada por Maslach y Jackson (1986), quienes lo describen como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, y que generalmente afecta a personas que tienen contacto directo con otras en su trabajo.

Por lo que este síndrome, particularmente, es dañino, ya que no solo influye en el bienestar emocional de la persona, sino que también tiene un impacto negativo en su desempeño laboral y en la calidad del servicio que ofrece dentro de la organización.

### **C. *Bullying***

El *mobbing* y el *bullying* son conceptos totalmente distintos, aunque con frecuencia se les considera sinónimos debido a las similitudes. El *bullying* se da en ámbito escolar entre estudiantes, mientras que el *mobbing* se desarrolla en el entorno laboral, involucrando a jefes, compañeros de trabajo o incluso a los empleados hacia sus superiores. El *bullying* se refiere al acoso y la violencia escolar, principalmente a través de maltrato y agresiones físicas. Por su parte, el *mobbing* no incluye violencia física, pero las consecuencias psicológicas y clínicas que provoca son mucho más graves (Trujillo et al., 2007).

Por lo tanto, ambas son formas graves de tipo de acosos, pero ocurren en diferentes contextos, donde las consecuencias en el *bullying*, afecta en los adolescentes o niños su desarrollo emocional y autoestima y el *mobbing* afecta al desarrollo profesional y salud mental de la víctima.

#### **- El *mobbing* en la legislación laboral peruana**

En el ordenamiento jurídico peruano, no existe regulación expresa del *mobbing* como tal, sin embargo, sí existen normas del sector público que lo abordan, tanto de forma directa, como

indirecta, pues actualmente dicha figura sólo se encuentra contemplada en la normativa aplicable en el sector público, se observa que, mediante la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se alude a los términos “acoso” y “acoso moral”, respectivamente. En lo referente a la mencionada Ley N° 27815, a través del numeral 5 del artículo 8, se hace referencia a que los servidores públicos se encuentran prohibidos de acosar a otros servidores o subordinados, afectando la dignidad de la persona, y por su parte, mediante el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se establece el listado de las faltas que determinan la aplicación de sanciones disciplinarias, estipulando entre ellas el acosar moralmente.

### **1.3.2. La dignidad del trabajador en la normativa laboral peruana**

#### **A. Los derechos fundamentales del trabajador**

Los derechos fundamentales laborales se fundan en la dignidad humana, la cual es base para las normas que protegen al trabajador, justificando las prestaciones y obligaciones que el Estado establece para el empleador, debido a compensar la desigualdad entre este y el trabajador, garantizando las libertades de organización que se le reconocen a los trabajadores para obtener un trato digno, mejorar sus condiciones de trabajo y velar por sus derechos (Blancas, 2015).

Como se ha señalado, los derechos fundamentales son propios del ser humano y su objetivo es asegurar la dignidad humana. Su naturaleza es de carácter excepcional, ya que abarca los principios éticos y morales que, dotados de eficacia jurídica, se transforman en facultades esenciales para que el titular de estos derechos pueda exigir al Estado su protección frente a cualquier acción que le resulte vejatoria, ya sea por parte de este o particulares; de esta manera, se busca asegurar que todos los individuos puedan convivir de forma pacífica en una sociedad libre de abusos y crueldad.

El *mobbing* es una conducta ilegal que perjudica varios derechos fundamentales del trabajador afectado, tales como el derecho a la integridad física y mental, la vida, la igualdad de oportunidades, la privacidad, el respeto a la vida personal, el honor y la libertad de creencias, de expresión, de conciencia y de trabajo, todos los cuales provienen de la dignidad humana. Ziller (2011).

### **1. El derecho a la dignidad del trabajador**

El derecho a la dignidad del trabajador está contemplado en el artículo primero de la Constitución Política del Perú. Es un derecho inherente a las personas, de igual aplicación para todos, cuyo contenido depende de los valores y principios preponderantes en cada sociedad. A partir de este derecho es que existen y se derivan otros derechos fundamentales, puesto que el derecho a la dignidad suele manifestarse acompañado de estos mismos. Dentro del ámbito laboral, este derecho se aplica de manera total para establecer límites a los poderes del empleador, puesto que se debe proteger al trabajador de cualquier afectación. (De las Casas, 2008).

Precisamente, Guerrero (2016) señaló que el derecho a la dignidad es un valor moral e inalterable que no debe ser vulnerado, sin embargo, al permitirse actos de acoso laboral, que pueden ser desde humillaciones, burlas y menosprecio, se altera dicho derecho que posee toda persona desde su nacimiento, cayendo en discriminación, pese a que la dignidad debe reconocer a cualquier persona sin importar su condición económica, estrato social, cargo entre otros factores que son tomado como aspecto discriminatorio por personas que no tienen una formación completa.

### **2. El derecho a la integridad del trabajador**

Este derecho está establecido en el primer inciso del artículo dos de la Constitución Política del Perú, el cual indica que toda persona tiene derecho a la integridad moral, psíquica y física. Sar (2008) señala que, respecto a la dimensión psíquica, se refiere a la protección de

las facultades de la psiquis humana, que incluyen las habilidades emocionales, motrices e intelectuales. En cuanto a la dimensión moral, aquella se avoca a la ética de la persona por cuanto cada persona debe desarrollar su vida en concordancia al orden de valores que cimientan sus convicciones, dentro del orden público. Finalmente, la dimensión física se refiere, no solo a la corporalidad de la persona, sino también a las facultades anímicas que se relacionan intrínsecamente y son parte inseparable de su ser. Dichas dimensiones conforman la integridad de una persona.

Por tanto, el hecho de que estos comportamientos sean subsumibles dentro del acoso laboral refleja que, aunque no siempre implique una agresión física directa, el acoso psicológico puede ser igualmente destructivo. La intención de desestabilizar emocionalmente a la víctima, intimidarla o menospreciarla es lo que convierte estas situaciones en un riesgo real para la integridad personal y profesional del trabajador.

### **3. El derecho al honor del trabajador**

El derecho al honor se encuentra recogido en el inciso 7 del artículo 2 de la Constitución Política; para Blancas (2007) el honor es inherente a toda persona, pues por el solo hecho de ser seres humanos ya se tiene honor, sin que ello esté condicionado a que la persona pertenezca a alguna clase social, por lo que está directamente entrelazado con la dignidad de la persona, pues ambos son propios de la naturaleza humana.

El honor es un derecho fundamental que protege la dignidad, reputación y buena imagen de una persona frente a calumnias o difamaciones, ya que está íntimamente entrelazado con la consideración pública que pueda recibir cada persona.

Según Landa (2017) encuentra su sustento en la dignidad de la persona. Reconoce la autoestima y la defensa de la dignidad propia de toda persona natural, prohibiendo el menoscabo de dicha valoración personal, pues es el derecho a no ser maltratados o denigrados aun cuando estos se apoyen de la libertad de expresión.

## **B. El derecho a la dignidad según el Tribunal Constitucional**

El Tribunal Constitucional, órgano supremo de control de la constitucionalidad, en el fundamento 19 de la STC N.º 2945-2003-AA/TC, ha afirmado que el principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada.

### **1.4. Planteamiento del problema**

#### **1.4.1. Formulación del problema**

¿En qué medida la falta de regulación normativa del *mobbing* vulnera el derecho a la dignidad del trabajador?

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar en qué medida la falta de regulación normativa del *mobbing* vulnera el derecho a la dignidad del trabajador.

#### **1.5.2. Objetivo específico 1**

- Analizar el tratamiento del *mobbing* en la normativa laboral.

#### **1.5.3. Objetivo específico 2**

- Determinar la vinculación entre la falta de regulación normativa del *mobbing* y la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.

#### **1.5.4. Objetivo específico 3**

- Analizar la legislación comparada de países iberoamericanos que regulan específicamente el *mobbing*.

### **1.6. Hipótesis**

Debido a que la presente investigación es de estudio cualitativo, no se planteará una

hipótesis, ya que según Corona (2018), la investigación cualitativa no se basa en suposiciones verificables o hipótesis, ni en variables que puedan medirse de manera cuantitativa, ya que se enfoca en analizar información subjetiva que no puede percibirse mediante los sentidos o la inducción, como el afecto, los valores culturales, las motivaciones, entre otros.

## 1.7. Justificación

### a. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar y evidenciar cómo la falta de una regulación específica sobre el *mobbing* influye directamente en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador. Este estudio busca profundizar en los alcances de este fenómeno, el cual, al no estar previsto expresamente en la normativa laboral peruana, genera un vacío legal, que afecta tanto a las víctimas y cómo se sanciona a los agresores, pues el *mobbing*, entendido como una serie de conductas sistemáticas y persistentes en el tiempo, ejercidas por compañeros de trabajo y/o superiores jerárquicos, genera consecuencias graves en la salud física y mental del trabajador acosado, sin embargo, al no existir una regulación específica que identifique, sancione o prevenga estas conductas abusivas, impide una protección efectiva para las víctimas, así como sancionar adecuadamente a los agresores. Esta investigación busca contribuir a reducir la desinformación académica existente sobre el *mobbing*, así como promover la ampliación del debate jurídico respecto a la importancia de regular dicha figura en la legislación laboral, señalando su aporte a la literatura científica Álvarez (2020), mediante un análisis normativa y comparado, que servirá de base para futuras investigaciones y para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el país.

### b. Justificación práctica

La justificación práctica supone explicar la aplicación de los resultados de la investigación y cómo serán de utilidad en la realidad del ámbito de estudio Álvarez (2020). En ese sentido, la presente investigación busca resaltar la necesidad de adaptar la normativa laboral

peruana a los nuevos contextos sociolaborales, en los que las dinámicas de poder y las formas de acoso laboral han evolucionado, volviéndose más complejas. En la actualidad, el trabajo, no solo constituye un elemento crucial en la organización de la sociedad, que facilita la obtención de recursos y el desarrollo económico, sino también que contribuye con el desarrollo personal y social del trabajador, sin embargo, la falta de regulación normativa del *mobbing* expone a los trabajadores a conductas continuas de acoso, afectando gravemente su bienestar físico y psicológico, al no contar con mecanismos previstos en la legislación laboral que permitan identificar, prevenir y sancionar este tipo de violencia en el trabajo; por lo que esta investigación busca aportar herramientas que contribuyan a la regulación normativa del *mobbing*, con el fin de salvaguardar el derecho a la dignidad del trabajador y fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso. Asimismo, se espera que este estudio incentive la innovación de condiciones laborales que garanticen la protección integral del trabajador, fortalecimiento la defensa de los derechos laborales.

### **c. Justificación metodológica**

La justificación metodológica consiste en determinar los motivos que conlleva a la elección de una determinada metodología, enfatizando la importancia y las ventajas que supone frente a otros tipos Álvarez (2020). Al respecto, en este caso, la metodología de enfoque cualitativo responde a la naturaleza del problema de investigación, ya que el *mobbing* es un fenómeno complejo, subjetivo y poco notorio, requiriendo de un análisis contextual para comprender sus implicancias y sus efectos en la dignidad del trabajo, por lo que no sería adecuada utilizar una metodología cuantitativa porque, al ser un fenómeno subjetivo y contextual, requiere interpretar percepciones y experiencias, las cuales no son variables numéricas, se empleó la recolección de datos a través del análisis de la normativa laboral peruana, legislación comparada y entrevistas realizadas a abogados especialistas en derecho laboral, ya que, en base a la interpretación de la información obtenida, se determinará la

relación existente entre la falta de regulación normativa específica del *mobbing* y la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación realizado en el presente trabajo es de naturaleza básica, pues está enfocada en obtener nuevos conocimientos de manera sistemática, con el único propósito de poder ampliarlos (Álvarez, 2020). Al respecto, se busca obtener más conocimientos acerca del *mobbing* y su influencia en la normativa laboral peruana, a razón de contribuir en la discusión académica respecto a cómo afecta su falta de regulación, debido a que el *mobbing* genera graves perjuicios tanto en la salud psicológica y física del trabajador objeto de acoso, vulnerando su derecho a la dignidad, afectando además en la productividad de las organizaciones y en el costo económico de la sociedad.

### 2.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación es cualitativa, ya que según precisa Sarduy (2007) este enfoque permite interpretar de diferentes maneras el contexto estudiado y los datos obtenidos, debido a que el investigador trabaja bajo un amplio criterio, sin apartarse de las bases conceptuales, re direccionando la investigación y, en consecuencia, captando otros datos que en un principio no se habían considerado, toda vez que dicho enfoque reconoce que la evolución del fenómeno estudiado puede llevar a una redefinición y a su vez, a la creación de nuevos métodos para comprenderlo. En la mencionada indagación, la recolección de datos se realizó sin recurrir a la medición numérica, optando por realizar entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral, lo cual permitirá obtener una perspectiva técnica desde la experiencia de profesionales respecto a la necesidad de regular específicamente el *mobbing* en la normativa laboral peruana y las consecuencias que conlleva la ausencia de regulación de este acoso.

Esta investigación se enmarca en el tipo descriptivo, pues conforme a lo señalado por Newman (2006) esta clase de investigación se interesa por los puntos de vista que ya existen,

e interpreta y describe lo que ya está establecido; siendo que en el presente trabajo se realizará un estudio sobre los alcances del fenómeno del *mobbing*, el cual es materia de estudio en el ámbito laboral desde comienzos de los años ochenta, y se analizará la legislación de países iberoamericanos que sí regulan específicamente dicho acoso, pues el objetivo principal es demostrar la relación entre la falta de regulación normativa específica del *mobbing* y la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, con el fin de determinar como el primero afecta en el segundo.

### **2.3. Diseño de investigación**

La investigación realizada es bajo el método de la teoría fundamentada, en la cual el investigador desarrolla una explicación general o una teoría sobre un fenómeno, proceso, acción o interacción, que se aplica a un contexto específico y desde las perspectivas de diferentes participantes (Hérendez, 2014). Con relación a la presente investigación, a partir de la recopilación de datos, se va desarrollar la teoría, que responde al objetivo general, a través de un análisis normativo, legislación comparada y entrevistas, de cómo la falta de regulación normativa específica del *mobbing* influye en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, permitiendo una comprensión más detallada de cómo la normativa laboral peruana podría necesitar adaptarse a la presencia de este fenómeno.

Álvarez (2020) precisa que en el tipo investigación no experimental no se manipula variable alguna; lo cual no se realizará en la presente, pues el *mobbing* ya se ha ido suscitando en el tiempo, y no se podrá influir sobre las variables, por lo que solo se observarán, sin generar una nueva situación, recopilando los datos que se obtengan a través de los instrumentos de recolección.

El diseño de investigación es transversal, pues las variables se miden solo una vez y con dicha información extraída se realiza el análisis, midiendo las características de uno o más grupos de unidades en un específico momento Álvarez (2020); y en la presente investigación,

se recolectará datos de un momento específico, tanto en espacio y tiempo, por lo cual el año elegido será el 2025, pues los instrumentos de recolección de datos son en base a la información obtenida en dicho año, a excepción de las entrevistas, las cuales fueron realizadas en 2021; la cual será posteriormente analizada, ya que se busca establecer cómo se vincula la falta de regulación normativa específica del *mobbing* en la legislación laboral peruana actual con la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.

## **2.4. Población y muestra**

### **a) Población**

Según señala el autor López (2004) la población es el grupo de individuos o elementos sobre los cuales se busca obtener información en un estudio. En el presente estudio, la población está constituida por abogados especialistas en derecho laboral, con experiencia en el sector público, particularmente aquellos que laboran en el Poder Judicial y en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

La selección de esta población se fundamenta en la necesidad de recoger opiniones técnicas y calificadas sobre las limitaciones de la regulación normativa respecto al *mobbing*. Dado que los servidores públicos de estas instituciones están directamente involucrados en la fiscalización, interpretación y aplicación de normas laborales, así como en la resolución de conflictos vinculados a derechos fundamentales del trabajador, su conocimiento y experiencia resultan esenciales para comprender cómo la falta de regulación normativa sobre el *mobbing* afecta el derecho a la dignidad. Asimismo, esta población representa un grupo clave para aportar valoraciones profesionales desde la práctica jurídica, que permitan contrastar los hallazgos teóricos con la realidad institucional del país.

### **b) Muestra**

La muestra empleada en esta investigación es de tipo no probabilístico, dado que conforme a López (2004), este tipo de muestreo se utiliza cuando el investigador selecciona

deliberadamente a los participantes que poseen conocimientos específicos y experiencia relevante sobre el fenómeno que se desea estudiar. Esta elección metodológica es coherente con el enfoque cualitativo de la investigación, ya que no se persigue la representatividad estadística de una población general, sino la profundización analítica de un fenómeno complejo a partir de fuentes calificadas. En ese sentido, la muestra está compuesta por cuatro abogadas especializadas en derecho laboral.

**Tabla 1**

Población, muestra y criterios de selección

Población	Muestra	Criterios de selección
Abogados especialistas en derecho laboral, con experiencia en el rubro	Cuatro (4) abogadas especialistas en derecho laboral, con experiencia en el sector publico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abogadas que tengan experiencia en el sector público mayor a 5 años.</li> <li>- Abogadas que laboren en el Poder Judicial o en SUNAFIL.</li> <li>- Abogadas que cuenten con estudios en curso/culminados de maestría en derecho del trabajo, derecho del trabajo y seguridad social, derecho de la empresa o en derecho procesal.</li> <li>- Abogadas con disponibilidad de uso de medios virtuales para el desarrollo del instrumento aplicado.</li> </ul>

Estas especialistas fueron seleccionadas por su capacidad para analizar de manera técnica y contextualizada la falta de regulación normativa del *mobbing* y sus implicancias en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador. Su experiencia y formación académica garantizan la calidad, pertinencia y profundidad de la información obtenida, alineándose así con los objetivos de la presente investigación.

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández y Duana (2020) la recolección de datos es una precondition para la obtención de conocimiento científico. Respecto a las técnicas, indican que involucran procedimientos y actividades que permiten al investigador recolectar la información necesaria para responder a su pregunta de investigación. En el caso de los instrumentos, estos se encuentran orientados a crear las condiciones para medir la investigación, los cuales deben ser objetivos, válidos y confiables, puesto que, de no contar con alguno de dichos elementos, el instrumento no será de utilidad, por ende, los resultados alcanzados no serán legítimos.

Dado que la presente investigación adopta un enfoque cualitativo, las técnicas e instrumentos seleccionados responden a la necesidad de comprender fenómenos complejos desde una perspectiva interpretativa y contextualizada. En este sentido, se utilizaron tres técnicas principales: análisis documental, análisis de legislación comparada y entrevistas a especialistas. Cada una de ellas se operacionalizó a través de instrumentos diseñados específicamente para recoger información normativa, y profesional que permita explorar la falta de regulación del *mobbing* y su vinculación con el derecho a la dignidad del trabajador.

Siendo así, la siguiente tabla sintetiza la descripción de técnicas e instrumentos utilizadas para recopilar los datos:

**Tabla 2**

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Procedimiento	Justificación	Método
Análisis normativo	Tabla de análisis	Se ejecutará una compilación y posterior análisis de los dispositivos legales, relacionados al tema de investigación.	Se fundamenta en la necesidad de recabar los alcances de la legislación laboral peruana respecto a la falta de regulación de normativa del <i>mobbing</i> .	Se hará uso del método de análisis normativo, consistente en una recopilación de dispositivos legales relacionados al tema de investigación.
Análisis de legislación comparada	Cuadro resumen de	Se realizará el análisis de países	Se sustenta en la necesidad de recabar las diferencias en	Se empleará el método de análisis

	legislación comparada	iberoamericanos que regulan el <i>mobbing</i>	torno a la regulación normativa del <i>mobbing</i>	comparativo, que permitirá contrastar la falta de regulación normativa del <i>mobbing</i> con aquellos países que si lo regulan.
Entrevista	Guía de entrevista	Se realizará entrevistas, consistentes en 7 preguntas, a 4 especialistas en derecho laboral.	Se fundamenta en la necesidad de recabar la opinión de 4 expertos en materia laboral respecto a la falta de regulación normativa del <i>mobbing</i> .	Se empleará el uso de una guía de siete preguntas a cada una de las especialistas entrevistadas.

**Fuente:** Elaboración propia

Para el recojo de la información, se usarán los siguientes instrumentos:

- Guía de entrevista: Mediante este instrumento se analizará la información que fue recopilada en las entrevistas realizadas a los abogados especialistas en derecho laboral, con el fin de recoger sus opiniones, ideas y criterios relacionados a su experiencia profesional y conocimientos sobre la falta de regulación del *mobbing* y su afectación al derecho del trabajador a la dignidad.
- Tabla de análisis normativo: Mediante este instrumento se analizará la normativa peruana que protege el derecho a la dignidad del trabajador y los mecanismos existentes frente a situaciones de acoso, de forma general, con el objetivo de determinar si brindan una adecuada protección al trabajador frente al *mobbing*.
- Cuadro resumen de legislación comparada: Se analizó la legislación comparada de los países iberoamericanos, con el objetivo de contrastar la normativa peruana con la de países iberoamericanos que han optado por regular específicamente el *mobbing*.

Se aplicaron las siguientes técnicas:

- Análisis normativo: Para examinar la normativa nacional relacionada con el *mobbing*.

- Análisis de legislación comparada: Mediante un cuadro que recopila y compara la legislación de países iberoamericanos que regulan el *mobbing*.
- Entrevistas: Dirigidas a especialistas, mediante una guía de siete preguntas orientadas a explorar su percepción sobre la falta de regulación normativa del *mobbing* en el Perú.

## 2.6. Método para el análisis de datos

El método que se aplicará es el método deductivo, el cual, según Dávila (2006), se caracteriza por establecer una conexión lógica entre los marcos teóricos existentes y la realidad observada, permitiendo derivar conclusiones específicas a partir de principios generales. En esta investigación, este método se aplica partiendo de los conceptos desarrollados en el marco teórico —como el *mobbing*, el derecho a la dignidad del trabajador, y la legislación laboral peruana— para interpretar cómo la falta de una regulación normativa sobre el *mobbing* puede vulnerar el derecho a la dignidad. Este enfoque metodológico es coherente con la lógica del estudio, ya que permite inferir, a partir del análisis normativo y de las opiniones expertas, el grado de protección que la normativa actual brinda al trabajador frente al *mobbing*, y si dicha protección resulta efectiva o deficiente. El método deductivo permite además estructurar los hallazgos desde categorías previamente definidas en la teoría, lo que favorece un análisis sistemático de los datos. En cuanto al procedimiento, se realizaron tres niveles de análisis, coherentes con las técnicas aplicadas:

- En primer lugar, se aplicó un análisis normativo a través de una tabla de análisis, donde se interpretaron los principales dispositivos legales en materia laboral para identificar si y cómo se protege el derecho a la dignidad del trabajador frente al *mobbing*, y cuáles son sus límites o vacíos.
- En segundo lugar, se efectuó un análisis comparado de la legislación iberoamericana, mediante una tabla que clasificó a los países según si regulan de forma expresa el *mobbing*. Esto permitió inferir buenas prácticas normativas y evidenciar la omisión

regulatoria existente en el caso peruano.

- Finalmente, se analizó la información obtenida mediante entrevistas, codificando las respuestas en función de categorías temáticas predefinidas (dignidad, protección normativa, eficacia), con el fin de contrastar la teoría, con las percepciones de expertas en derecho laboral, y fortalecer la importancia de una regulación normativa.

En conjunto, este enfoque de análisis permitió interpretar de manera coherente los datos obtenidos y extraer conclusiones sólidas en torno al problema de investigación, sustentadas, tanto en el marco normativo, como en el razonamiento jurídico deductivo.

## **2.7. Aspectos éticos de la investigación**

Esta investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos fundamentales del trabajo académico y científico, en concordancia con lo señalado por Mager y Galandini (2020), así como con la Ley N.º 29733 - Ley de Protección de Datos Personales y las buenas prácticas éticas en investigaciones con participación humana.

En primer lugar, se garantizó el consentimiento informado de todos los participantes. Antes de la aplicación de las entrevistas, los abogados especialistas en derecho laboral recibieron información clara, precisa y suficiente sobre los objetivos de la investigación, el uso que se daría a sus respuestas, la voluntariedad de su participación y el carácter estrictamente académico del estudio. Solo una vez obtenido su consentimiento libre y explícito, se procedió a la aplicación del instrumento. Este procedimiento se fundamenta en el principio de autonomía, que reconoce el derecho de todo participante a decidir con libertad y conocimiento si desea colaborar con una investigación.

En segundo lugar, se garantizó el principio de confidencialidad y protección de datos personales. La información recabada fue almacenada de forma segura y utilizada exclusivamente para fines académicos. No se incluyó en el informe de resultados ningún dato que permitiera identificar directamente a los participantes, y los análisis se realizaron

preservando la anonimización de las respuestas. Esto responde a los principios de no maleficencia y respeto a la privacidad, pilares éticos que deben guiar toda investigación cualitativa con fuentes humanas.

Asimismo, la investigación se rigió por los valores de veracidad, integridad académica y rigurosidad científica, garantizando que los datos recolectados no fueron manipulados, y que los resultados se presentan de forma fidedigna, transparente y sin alteración de los testimonios obtenidos.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo, serán expuestos los resultados hallados que se han obtenido mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos detallados en el capítulo de metodología, y se presentan según cada objetivo establecido en la investigación.

#### 3.1. RESULTADO N.º 1

Respecto al objetivo general: Determinar en qué medida la falta de regulación normativa del *mobbing* vulnera el derecho a la dignidad del trabajador.

**Tabla 3**

Guía de Entrevista – Pregunta N° 1

Pregunta 1: ¿Considera que el <i>mobbing</i> atenta contra el derecho a la dignidad e integridad moral del trabajador acosado?	
Entrevistada	Opinión
Beatriz Egúskuiza Palacín	Definitivamente sí, ya que uno de los principales derechos que se afecta en este tipo de situaciones es la dignidad del trabajador.
Martha Warthon Castañeda	Sí porque ataca directamente su dignidad, siendo este un derecho fundamental protegido en la Constitución en el artículo 1; entonces si se ataca este derecho, se está reduciendo al trabajador a un objeto de dominación, además que este es indesligable de su dignidad porque al vender su mano de obra, está a disposición del empleador y sus directivas, y si se crea un ambiente tenso, que denigra su dignidad y promueve actos que dañan su esfera interna, se está dañando la integridad moral del trabajador.
Carmen Alvarado Bustos	Desde luego, de acuerdo al artículo 2 de nuestra Constitución Política, toda persona tiene derecho a su integridad moral, psíquica y física, por lo que estas actitudes violentas generadas en el ámbito laboral repercuten con el derecho al trabajo, protegido por nuestra Constitución a través del artículo 22, que reconoce a este derecho como fuente de dignidad humana; en ese sentido, lo define como la fuente esencial para la realización de la persona, vinculado directamente con el respeto a la dignidad humana.
Andrea Tejada Mendoza	Sí, considero que el <i>mobbing</i> atenta contra el derecho a la dignidad.
Discrepancia	La mayoría de entrevistadas indican que, sí, efectivamente el <i>mobbing</i> atenta contra el derecho a la dignidad del trabajador, no obstante, una de ellas señala que este fenómeno afecta el derecho al trabajo, el cual se encuentra directamente relacionado a la dignidad de la persona.
Coincidencia	Todas las entrevistadas señalan que, efectivamente, el <i>mobbing</i> atenta contra los derechos a la dignidad e integridad del trabajador, siendo ambos

	derechos fundamentales protegidos en la Constitución.
Interpretación	Las entrevistadas argumentan que el <i>mobbing</i> lesiona uno de los derechos más importantes consagrados en la Constitución, la dignidad humana, por lo que en este contexto, al menoscabar dicho derecho, se le da al trabajador acosado el trato de un instrumento de trabajo y no el que le corresponde como sujeto de la relación laboral, toda vez que la dignidad es inherente al trabajo que realiza, por lo que al llevar a cabo acciones humillantes en su contra, promueven un ambiente hostil que también vulnera el derecho a la integridad del trabajador, así como su derecho al trabajo.

**Fuente:** Elaboración propia

La totalidad de las especialistas entrevistadas coincidieron en que el *mobbing* afecta directamente la dignidad e integridad moral del trabajador, dado que estas acciones atentan contra la estabilidad emocional, mental y física del trabajador víctima de acoso, y la falta de regulación normativa impide su tratamiento y sanción.

#### Tabla 4

Guía de entrevista a especialistas – Pregunta N° 2

Pregunta N° 2: ¿Considera Ud. que la normativa laboral actual brinda alguna protección al trabajador acosado frente al <i>mobbing</i> ?	
Entrevistada	Opinión
Beatriz Egúsqiiza Palacín	Considero que sí, a través del Decreto Legislativo N° 728, en el artículo que regula los actos de hostilidad, específicamente la afectación de la dignidad podría legislarse en la actualidad.
Martha Warthon Castañeda	Se pueden aplicar otras normas, como el despido indirecto, pudiéndose tipificar dentro de los actos de hostilidad, pero al trabajador le quedaría seguir el procedimiento del despido indirecto, comunicando al empleador cuáles son los actos de hostilidad, que este responda a ver si cesan, y si no cesan, el trabajador puede darse por despedido, esto en caso que el <i>mobbing</i> provenga del empleador, pero si proviene de sus compañeros de trabajo, va a haber vacíos y deficiencias, por lo que lo ideal es que haya una normativa que pueda establecer los requisitos de procedimiento para poder evitar directamente el <i>mobbing</i> porque esta figura actual no va a ser suficiente en todos los casos, como en el <i>mobbing</i> suscitado entre compañeros y personas de la misma jerarquía.
Carmen Alvarado Bustos	No, pues para definir lo que resulta violento o ilegítimo, se debe evaluar cada caso concreto bajo los estándares de razonabilidad y proporcionalidad, que va más allá del relato de la parte agraviada; sino que exige pruebas objetivas. Desde esta perspectiva, no cualquier conducta puede presumirse como contraria a la integridad y a sus manifestaciones, sino fundamentalmente aquellas que puedan ser vislumbradas como actitudes o

	comportamientos violentos o ilegítimos; que al no estar regulado expresamente carece de protección legal, trayendo consigo que tanto trabajadores como empresas no tomen conciencia de estos actos a fin de denunciarlos y ofrecer un apoyo al sujeto agraviado.
Andrea Tejada Mendoza	No, considero que la normativa laboral actual no brinda alguna protección al trabajador frente al <i>mobbing</i> .
Discrepancia	Mientras que la mayoría de entrevistadas indican que no hay ninguna norma laboral que brinde protección al trabajador respecto al <i>mobbing</i> actualmente, por lo que, no obstante, una de las entrevistadas señala que sí existen otras normas que protegen al trabajador frente a los casos de <i>mobbing</i> , tales como el despido indirecto, bajo el supuesto de actos de hostilidad, regulado en el Decreto Legislativo N° 728,
Coincidencia	La legislación laboral actual no cuenta con una norma específica referente al <i>mobbing</i> , y a pesar de que existen otras normas que resguardan al trabajador, estas no brindan protección al trabajador ante dicho fenómeno, dado que no se puede establecer las pautas para evitar la aparición de casos de <i>mobbing</i> , y no existe una sanción específica a aplicar en este tipo de actos, lo que a su vez no permite que se puede ejecutar a cabalidad propuestas de prevención que brinden apoyo a la víctima.
Interpretación	La falta de regulación normativa expresa del <i>mobbing</i> conlleva a que tanto las empresas y los trabajadores no sepan qué procedimiento formal seguir en estos tipo de casos, pues al no estar establecido un concepto de <i>mobbing</i> en la normativa laboral, así como sus características no se estaría protegiendo al trabajador ante estos supuestos de abuso psicológico, afectando el derecho a la dignidad del trabajador acosado, pues dichas normas legales abarcan de manera general la protección al trabajador en su centro de labores, como es el caso del despido indirecto en el caso de los actos de hostilidad, sin embargo, este proceso se torna un complejo ya que se debe probar que la víctima sufre hostilidad laboral

**Fuente:** Elaboración propia

Las entrevistadas sostienen que la normativa vigente no protege de forma efectiva al trabajador frente al *mobbing*, aunque existen disposiciones generales, como los artículos 25 y 30 del D.S. N.º 003-97-TR, estas no abordan el fenómeno con precisión, ni tipifican sus elementos ni ofrecen un procedimiento de sanción.

### 3.2. RESULTADO N.º 2

Respecto al objetivo específico 1: Analizar el tratamiento del *mobbing* en la legislación laboral peruana.

#### 3.1.1. Aplicación del instrumento: Tabla de análisis

**Tabla 5**

*El mobbing en la normativa laboral peruana actual*

Análisis de dispositivos legales establecidos en el Perú	
Dispositivo analizado	Descripción del dispositivo
Constitución Política de 1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el artículo 1 menciona que la protección del ser humano y la garantía de su dignidad constituyen el objetivo fundamental de la sociedad y del Estado, siendo un derecho fundamental.</li> <li>- En el artículo 2 se señala que todo ser humano posee el derecho inalienable a la identidad, a la vida, y a la preservación de su integridad en sus tres dimensiones: moral, psíquica y física. Asimismo, le asiste el derecho al desarrollo pleno de su personalidad, así como a alcanzar condiciones de bienestar que le permitan una existencia digna y libre.</li> </ul>
Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N.º 30057	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo 98, numeral 2, inciso e señala que una de las faltas disciplinarias que puede cometer el servidor civil es acosar moralmente, sin embargo, no establece un concepto de que se entiende por acoso moral, ni indica sus elementos configuradores, lo cual resulta vital para reconocer dichos actos de acoso, ya que constituye una forma de violencia psicológica reiterada y continua que busca desestabilizar y expulsar al trabajador acosado.</li> </ul>
Código de Ética de la Función Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el artículo 8, numeral 5, se establece que el funcionario público tiene expresamente prohibido ejercer cualquier forma de presión, amenaza o acoso hacia otros servidores públicos o subordinados, ya que tales conductas no solo constituyen una transgresión de los principios de respeto y ética en la función pública, sino que también pueden vulnerar la dignidad humana y afectar el ambiente laboral.</li> </ul>
Decreto Supremo N.º 003-97-TR – TUO del D. Legislativo N.º 728	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el artículo 25, inciso 5, se indica que se consideran infracciones graves aquellas conductas que impliquen actos de violencia, manifestaciones de indisciplina severa, expresiones injuriosas, así como ofensas verbales o escritas que perjudiquen al empleador, a sus representantes, al personal con funciones jerárquicas o a cualquier otro trabajador.</li> <li>- En el artículo 30 se consideran actos de hostilidad, equivalentes a un despido, a aquellas conductas que atenten contra la moral o vulneren la dignidad del trabajador, esto incluye cualquier comportamiento que degrade, humille o menoscabe la integridad personal del trabajador, ya sea mediante acciones, expresiones ofensivas, tratos discriminatorios o condiciones laborales que generen un ambiente de trabajo ofensivo o denigrante. Siendo así que tales actos no solo contravienen principios fundamentales de respeto, sino que también pueden constituir una violación directa a los derechos laborales y humanos reconocidos por el ordenamiento jurídico peruano.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia

El análisis de la normativa laboral peruana evidencia que no existe en el Perú un tratamiento sobre el *mobbing*, aunque hay referencias generales a la protección de la dignidad del t y si bien existen disposiciones legales que hacen referencia a la protección de la dignidad del trabajador, como el despido indirecto por actos de hostilidad, estos dispositivos no definen el *mobbing*, ni establecen sus elementos constitutivos, tampoco establecen procedimientos de sanción. En consecuencia, la falta de una regulación normativa específica limita la posibilidad de afrontar eficazmente esta forma de violencia en el trabajo,

**Tabla 6**

Guía de entrevista a especialistas – Pregunta N° 2

Pregunta 2: ¿Qué entiende Ud. por <i>mobbing</i> ?	
Entrevistada	Opinión
Beatriz Egúsqiza Palacín	El <i>mobbing</i> o acoso moral es el hostigamiento que consiste en actos y conductas reiteradas y sistemáticas, que puede ser por parte del empleador o por parte de sus compañeros de trabajo, que implica una afectación física, psicológica y moral.
Martha Warthon Castañeda	El <i>mobbing</i> es toda conducta que lleva implícita actos de violencia psicológica, para desestabilizar emocionalmente a una persona, haciéndola sentir menos, para que sea fácilmente manipulable, por parte de una persona o por todo un grupo hacia la que agreden.
Carmen Alvarado Bustos	El <i>mobbing</i> es un tipo de acoso, que se refiere a las conductas habituales dentro del ámbito de trabajo que provocan una situación de violencia psicológica. Estos actos pueden desarrollarse de forma escrita, verbal o con gestos que atenten contra la dignidad e integridad de la persona, siempre que sean desarrollados por un periodo largo, que repercutan en el desarrollo normal de la víctima. Por ende, el "mobbing" se caracteriza porque no ocurre por causas relacionadas directamente con el desempeño del trabajador; sino, que tiene origen en las relaciones que se generan entre personas.
Andrea Tejada Mendoza	Es un conjunto de actitudes por parte del empleador (jefe, superior) conducentes a perturbar la estabilidad emocional del trabajador, que no se refiere al acoso sexual, ni a las causales expresamente estipuladas en el artículo 66 del Decreto Legislativo Nro. 728
Discrepancia	Mientras que la mitad de entrevistadas, definen al <i>mobbing</i> como un tipo de violencia psicológica en el trabajo, no obstante, una de las entrevistadas lo señala como el hostigamiento reiterado, y la otra señala como una forma de perturbar la estabilidad emocional del acosado.
Coincidencia	Podemos observar que, se define el <i>mobbing</i> como los actos de violencia psicológica, que pretenden desestabilizar emocionalmente a la víctima, los

	cuales pueden ser realizados por un compañero de trabajo o por parte del empleador (jefe superior), afectando en el desempeño del trabajo.
Interpretación	Esta definición del <i>mobbing</i> resalta el comportamiento agresivo, realizado a través de conductas reiteradas, por parte de un superior o también puede ser de un compañero de trabajo, que tiene como objetivo alterar la estabilidad emocional del trabajador, diferenciándose de otras formas de acoso, como el acoso sexual, y de los aspectos legales vinculados al despido o a las causas establecidas en el artículo 66 del Decreto Legislativo N° 728. De esta manera, se subraya la relevancia de reconocer y distinguir el <i>mobbing</i> de otras modalidades de abuso laboral.

**Fuente:** Elaboración propia

Las especialistas definieron el *mobbing* como el conjunto de conductas sistemáticas y persistentes que tienen por finalidad dañar y desestabilizar psicológicamente al trabajador víctima de acoso, para expulsarlo del entorno laboral.

### 3.1.2. Aplicación del instrumento: Guía de Entrevista

**Tabla 7**

Guía de entrevistas a especialistas – Pregunta N° 4

Pregunta 4: ¿Considera Ud. que los actuales artículos 25 y 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR protegen al trabajador frente al <i>mobbing</i> ?	
Entrevistada	Opinión
Beatriz Egúsquiza Palacín	Considero que el artículo 25, el cual sanciona las faltas graves del trabajador y el por qué el empleador lo despide, resulta muy laxa, ya que el faltamiento de palabra, insultos, grave indisciplina son momentos simples, de “hago y ya está”, pero el acoso moral es mucho más complejo, más continuo, con una afectación mucho mayor.
Martha Warthon Castañeda	Dichos artículos abarcan un tema muy general, por lo que van a lograr una contención, pero no abarcan todos los aspectos ya que lo que se busca es brindar una protección especial a la víctima para evitar que el daño continúe, y en este caso, los artículos 25 y 30° no resultan suficientes y no protegen al trabajador frente al <i>mobbing</i> , dado que el primero establece supuestos de faltas graves, pero no tiene una causal específica para actos de <i>mobbing</i> contra trabajadores, ya que no se puede despedir a un trabajador por una causa que no esté específicamente establecida en la ley, sino sería un despido arbitrario.
Carmen Alvarado Bustos	No, pues el <i>mobbing</i> laboral contempla una figura más amplia, que abarca todo acto que atenta contra la integridad física y psicológica tanto del trabajador como del empleador que hace imposible hablar de la "igualdad de oportunidades" desde una posición horizontal y vertical.

Andrea Tejada Mendoza	No, pues cuando se habla de acoso, notoriamente aprecio que la misma se refiere al acoso de índole sexual, y si bien es cierto que la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley Nro. 29973, publicado el 24 de diciembre de 2012, ha incorporado como actos de hostilidad el literal g) artículo 30, que señala: Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, este tipo de acoso al constituir una real afectación al trabajador debería de ser regulado más extensamente.
Discrepancia	No existen discrepancias entre los encuestadas, ya que aseguran que dichos artículos no protegen al trabajador contra el <i>mobbing</i> , señalando que el equiparar los supuestos contempladas en los artículos 25 (faltas graves) y 30 (actos de hostilidad) resulta muy genérico, puesto que, si bien protegen el derecho a la dignidad del trabajador, dichos artículo no establecen qué se debe entender por <i>mobbing</i> , ni sus particularidades, supuestos que lo configuran, así como los procedimientos a seguir o qué sanción podría aplicarse a los acosadores frente a este tipo de acoso.
Coincidencia	Las entrevistadas señalan que los artículos mencionados no protegen al trabajador acosado frente al <i>mobbing</i> , debido a que dichos artículos estipulan una protección al derecho a la dignidad del trabajador desde un enfoque general, en el cual no se tiene un procedimiento formal a seguir, ni sanciones específicas.
Interpretación	Respecto a los artículos 25 y 30 del referido decreto supremo, las entrevistadas consideran que dichos artículos, que establecen las faltas graves que puede cometer el trabajador y los actos de hostilidad equiparables al despido, respectivamente, brindan una protección escueta y genérica al derecho a la dignidad del trabajador, ya que no contemplan de forma específica el <i>mobbing</i> , ni sus características esenciales, debido a que los insultos, actos de indisciplina o faltamiento de palabra suelen ser hechos puntuales, de carácter inmediato, que se agotan en un solo acto, no teniendo la reiterancia prolongada en el tiempo que si se presenta en el <i>mobbing</i> , ya que genera un impacto profundo en la salud mental y emocional de la víctima, así como también en la salud física, lo cual enfatiza el concepto de que el <i>mobbing</i> vulnera el componente emocional y psicológico del acosado, que está intrínsecamente vinculado al derecho a la dignidad.

Fuente: Elaboración propia

### 3.2. RESULTADO N° 2

Respecto al Objetivo Específico 02: Determinar la vinculación entre la falta de regulación específica del *mobbing* con la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.

#### 3.2.1. Aplicación del instrumento: Guía de Entrevistas

##### *Tabla 8*

*Guía de entrevista a especialistas – Pregunta N° 5*

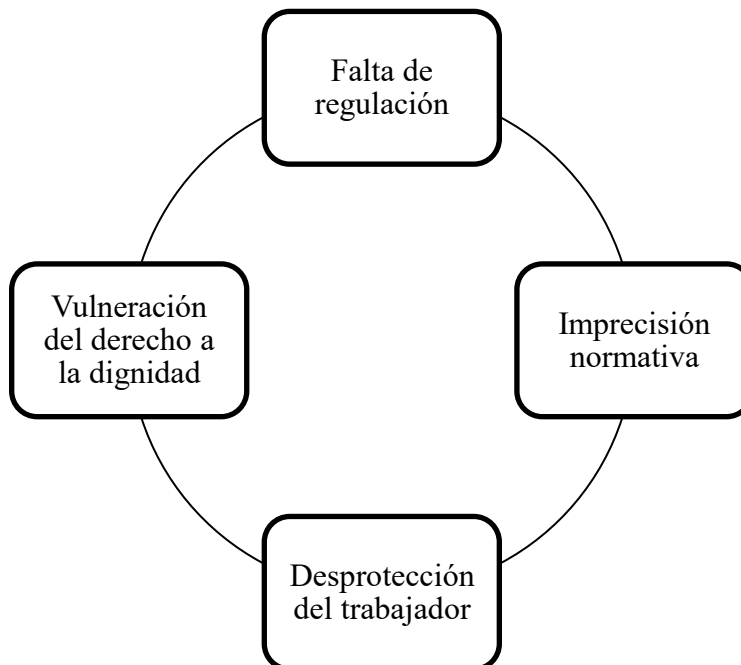
Pregunta N° 5: ¿Considera que el <i>mobbing</i> representa un problema para los trabajadores que puedan ser víctimas de este tipo de acoso?	
Entrevistada	Opinión
Beatriz Egúsqüiza Palacín	Sí, es un problema en aquellos lugares donde existe este tipo de situaciones porque causa un perjuicio a cada uno de estos trabajadores, ya sea físico.
Martha Warthon Castañeda	Definitivamente sí, hay muchos trabajadores que son acosados y desestabilizados emocionalmente, no sólo por los jefes, sino por los trabajadores, en el que los primeros recurren a desacreditar al trabajador, así este, al ver que no cumple con sus funciones y se encuentra en un ambiente hostil, renuncia o se somete a lo que el empleador pida, lo que es un uso abusivo de su poder de dirección, al asignarle tareas que nadie más quiere hacer, rebajarle la remuneración o condiciones de trabajo, que llegan a ser denigrantes.
Carmen Alvarado Bustos	Por supuesto, es un problema que se presenta de manera silenciosa que impide hablar de "igualdad de oportunidades".
Andrea Tejada Mendoza	Efectivamente, un trabajador acosado no rinde al 100% en el cumplimiento de sus labores. Ingresan a un estado psicológico de ansiedad, estrés; sin permitirle realizar sus labores con ahínco y empeño, generando pérdidas en la empresa o entidad estatal a niveles de efectividad de labores o en su defecto de ventas, colocaciones, etcétera.
Discrepancia	No existen discrepancias entre los encuestadas, ya que aseguran que, efectivamente, el <i>mobbing</i> representa un problema para el trabajador objeto de acoso, pues afecta física y psicológicamente a su persona, interfiriendo así, con la ejecución de sus labores, al propiciar un ambiente hostil en el que no se le da la importancia debida a la solución de este fenómeno, afectando consigo al centro de labores.
Coincidencia	Todas las encuestadas confirman que el <i>mobbing</i> si es un problema laboral que afecta tanto a la víctima, no solo física y psicológicamente, sino también incide en la productividad en el centro de trabajo.
Interpretación	Las respuestas de los entrevistadas muestran claramente que el <i>mobbing</i> afecta directamente en la trabajador objeto de acoso, no solo a nivel físico, sino también psicológico y emocional, ya que los acosadores pretenden desprestigiar a la víctima, obligándola a renunciar o someterse a un trato hostil por parte del empleador, siendo que este último denigra su dignidad, lo cual a su vez impacta negativamente en la estructura laboral, debido a que la víctima no cumple con sus funciones correctamente en el centro de trabajo, pues el <i>mobbing</i> también afecta su desempeño laboral.

**Fuente:** Elaboración propia

Las cuatro especialistas afirmaron que el *mobbing* es una problemática seria, persistente y de difícil detección, que deja secuelas graves en la víctima, especialmente en su salud mental, y que la falta de regulación contribuye a su impunidad, generando espacios laborales inseguros.

**Figura 4**

*Efectos de la falta de regulación del mobbing*



**Tabla 9**

Guía de entrevista a especialistas – Pregunta N° 6

Pregunta N° 6: ¿Considera que es importante regular expresamente en la normativa laboral peruana la figura del <i>mobbing</i> ? Y si considera que sí, ¿por qué?	
Entrevistada	Opinión
Beatriz Egúsqiza Palacín	Primero debería haber un análisis previo de investigación, no sólo doctrinal, sino también cualitativo y cuantitativo para saber si realmente se necesita en el Perú esta regulación, debido a que tiene que ir acompañado de una evaluación por parte del Estado, ya que seguramente hay casos de acoso psicológico laboral, pero se tiene que saber el público objetivo y ver si se adecua a la realidad del país.
Martha Warthon Castañeda	Si debe regularse de manera específica, ya que muchas veces la víctima no va a poder defenderse sola, al estar en una situación de desamparo completo, ya que tendría que encontrarse todos los días con su acosador en su centro de trabajo porque tampoco puede renunciar pues es su fuente de sustento, y esto implica causarle sufrimiento continuo, y no hay mecanismos de lo puedan detectar y denunciar. Por lo que considerando las características del <i>mobbing</i> , si se pudiese diseñar una normativa similar al tema del acoso sexual, para que los empleadores puedan diseñar procedimientos internos y por lo menos se puedan evitar los casos de <i>mobbing</i> .

Carmen Alvarado Bustos	Si, pues no se identifica una legislación específica en nuestro país al respecto; sin embargo, pueden observarse diferentes soluciones en el tratamiento del acoso laboral, aplicando disposiciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos: constitucionales y legales.
Andrea Tejada Mendoza	Sí, pues en nuestra legislación laboral se ha regulado en forma expresa el acoso sexual, así como la hostilidad laboral, más no el acoso moral o <i>mobbing</i> . Es importante su regulación, alcances, y el procedimiento que podría seguir un trabajador cuando se sienta vulnerado por esta situación. La normativa laboral debe de buscar la protección del trabajador, no sólo en términos de remuneración y condiciones de trabajo, sino, también su bienestar emocional y moral, reconociendo su dignidad como fin supremo de la sociedad, conforme lo reconoce el artículo 1 de la Constitución.
Discrepancia	La mayoría de entrevistadas señalan que sí es importante regular el <i>mobbing</i> de manera específica en nuestra legislación laboral peruana, sin embargo una de las entrevistadas menciona que antes de implementar una regulación sobre el <i>mobbing</i> , primero el Estado debe realizar un análisis exhaustivo y detallado, que incluya datos como a que parte de la población afecta el <i>mobbing</i> , ya que no solo se trata de analizar este tema desde de un punto teórico, sino también obtener datos reales sobre cómo incide este problema en el país. Por otro lado, una de las entrevistas indica, que a pesar de que se debe regular el <i>mobbing</i> de forma específica, ya existen otras alternativas establecidas en dispositivos legales de carácter constitucional.
Coincidencia	La mayoría de las entrevistadas señalan que no existe en la legislación peruana una ley que regule expresamente el <i>mobbing</i> , por lo que sí se debería regular normativamente para poder tener un procedimiento específico en dicha figura.
Interpretación	En nuestra legislación laboral actual, no existe una normativa específica que regule y sancione el <i>mobbing</i> , lo cual trae consigo diversas consecuencias negativas para el trabajador acosado, pues implica exponerlo en una situación de abandono, ya que, por un lado, al seguir laborando, continua en contacto con sus acosadores, perpetuando el maltrato psicológico, y por el otro, la opción de renunciar no es la más idónea para su sustento económico por ser su trabajo su fuente de ingresos, y si bien, ya se encuentran establecidas posibles soluciones normativas, por lo que los trabajadores cuentan con un medio para poder realizar sus denuncias contra este tipo de acoso que denigra la dignidad, el establecer una regulación específica sobre el <i>mobbing</i> garantiza la protección de este derecho frente a este tipo de acciones, velando sus derechos fundamentales, y por ende, una menor ambigüedad porque su aplicación se suscitará en supuestos ya establecidos, pues resulta fundamental que el Estado se adapte a las problemáticas actuales a afectan al sector laboral.

**Fuente:** Elaboración propia

Todas las entrevistadas respondieron afirmativamente, pues confirmaron que una regulación expresa del *mobbing* permitiría tipificar, establecer canales de denuncia, definir sanciones y prevenir daños permanentes.

### 3.3 RESULTADO N° 3

Respecto al Objetivo Específico 03: Analizar la legislación comparada de países iberoamericanos que regulan específicamente el *mobbing*.

#### 3.3.1. Aplicación del instrumento: Cuadro resumen de legislación comparada

**Tabla 10**

Legislación comparada sobre el *mobbing*

País	¿Existen leyes que regulan al <i>mobbing</i> , violencia laboral, maltrato psíquico y/o acoso moral?	¿Dicha(s) ley(es) establecen el concepto de <i>mobbing</i> , acoso moral y/o acoso laboral, detallando los supuestos que lo constituyen?	Según la legislación ¿Cuáles son los derechos que transgrede el <i>mobbing</i> ?
Andorra	Si, a través de la Ley 35/2008 del 18 de diciembre, del Código de Relaciones Laborales	Si define <i>mobbing</i> , pero no detalla los supuestos	Derecho a la dignidad
Argentina	Si, mediante la Ley 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires  Ley 13168 - Ley de Violencia Laboral, Provincia de Buenos Aires  Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos	Si define <i>mobbing</i> y detalla los supuestos	Derecho a la dignidad e integridad física
Bolivia	No	No.	-
Brasil	Sí, a través de la Ley Complementaria N° 12.561 de Río Grande de Sul  Ley N° 12.250 - Ley contra el Acoso Moral del Estado de Sao Paulo  Ley N° 2.120, sobre Acoso Moral en la Administración	Si define <i>mobbing</i> y detalla los supuestos	Derecho a la integridad

	Municipal de Ubatuba - San Pablo – Brasil		
Chile	Si, la Ley N° 20.607, que modifica el Código de Trabajo, que sanciona las prácticas de Acoso Laboral	Si define <i>mobbing</i> , pero no detalla los supuestos	Derecho a la integridad
Colombia	Si, mediante la Ley 1010 de 2006	Si define <i>mobbing</i> , y detalla los supuestos	Derecho a la integridad
Costa rica	No.	No define <i>mobbing</i> , ni detalla los supuestos	No menciona derecho vulnerado
Cuba	No.	No define <i>mobbing</i> , ni detalla los supuestos	No menciona derecho vulnerado
Ecuador	Si, la Ley S/N - Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el Acoso Laboral	Si define <i>mobbing</i> y detalla los supuestos	Derecho a la dignidad
El Salvador	No	No	-
Guatemala	No	No	-
Honduras	No	No	-
México	Si, se encuentra estipulado en la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Si define <i>mobbing</i> , pero no detalla los supuestos	Derecho a la integridad, libertad e igualdad
Nicaragua	No	No	No
República Dominicana	No	No	No
Panamá	Si, señalado en Ley N° 7, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones	Si define <i>mobbing</i> , pero no detalla los supuestos	Derecho a la libertad
Paraguay	No	No	No
Portugal	Si, en la Ley N° 73/2017 efectuando la décimo segunda reforma al Código de Trabajo, aprobada en anexo a la Ley No. 7/2009	Si define <i>mobbing</i> , pero no detalla los supuestos	Derecho a la dignidad
Puerto Rico	Si, en la Ley 90-2020 - Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico	Si define <i>mobbing</i> y detalla los supuestos	Derecho a la dignidad, reputación e integridad

Uruguay	Si, en la Ley N° 19.854 de 07 de enero de 2020	No define <i>mobbing</i> , ni detalla los supuestos	No menciona derecho vulnerado
Venezuela	Si, mediante la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores	Si define <i>mobbing</i> y detalla los supuestos	Derecho a la dignidad e integridad.

**Fuente:** Elaboración propia

Se identificó que países como Colombia, Argentina y Brasil cuentan con leyes específicas sobre *mobbing*, lo cual les permite reconocer, sancionar y prevenir de forma efectiva este tipo de violencia laboral. En cambio, Perú carece de regulación específica, lo que impide una protección adecuada y efectiva para las víctimas.

#### CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la presente investigación, se ha planteado como objetivo principal determinar en qué medida la falta de regulación normativa del *mobbing* vulnera el derecho a la dignidad del

trabajador en la legislación laboral peruana.

#### **4.1. Discusión**

##### **4.1.1. Discusión N° 1: Determinar en qué medida la falta de regulación normativa del *mobbing* vulnera el derecho a la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana.**

Los resultados recogidos en la Tabla 2 y 3, producto de las entrevistas realizadas a abogadas especialistas en derecho laboral, permiten identificar dos conclusiones clave que sustentan el objetivo de la presente investigación: primero, que el *mobbing* vulnera directamente el derecho a la dignidad del trabajador, y segundo, que la falta de regulación normativa impide una protección efectiva contra dicha afectación.

Todas las especialistas entrevistadas coincidieron en que el *mobbing* constituye una forma grave de vulneración a la dignidad e integridad moral del trabajador. Se resaltó que este derecho, consagrado en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, implica reconocer a toda persona como un fin en sí mismo y no como objeto de vejaciones. Se enfatizó que el *mobbing*, al implicar conductas reiteradas de humillación y maltrato psicológico, atenta contra el núcleo del valor de la dignidad, reduciendo al trabajador a un objeto de subordinación, exclusión y sufrimiento emocional. La especialista Warthon incluso lo vinculó con el riesgo de cosificación del trabajador dentro de la estructura organizacional, lo cual implica una desprotección sistemática de su humanidad.

En cuanto a la normativa laboral actual ofrece algún tipo de protección efectiva frente al *mobbing*, las respuestas revelan un diagnóstico crítico y casi unánime: la legislación peruana resulta claramente insuficiente. Las especialistas identificaron que, aunque existen disposiciones generales sobre actos de hostilidad (como el artículo 30 del D.S. N.º 003-97-TR) o faltas disciplinarias por acoso moral en el servicio público, estas normas no delimitan de manera clara los elementos del *mobbing*, ni ofrecen mecanismos específicos para su

prevención o sanción. Solo una de las entrevistadas, la especialista Egúsquiza, reconoció una protección mínima y ambigua a través de la normativa sobre hostilidad, pero aclaró que dicha protección es más teórica que operativa, debido a la falta de tipificación normativa del *mobbing* y la ausencia de protocolos institucionales de actuación.

Este diagnóstico se corrobora al contrastar los resultados con los antecedentes recogidos en el marco teórico. Por ejemplo, la investigación de Quispe (2022) coincide plenamente con las especialistas al afirmar que el Perú carece de una regulación específica del *mobbing*, lo que limita la protección efectiva de derechos como el honor, la intimidad y la igualdad de trato. Asimismo, Cotrina (2024) advierte que, si bien existen normas contra el acoso sexual y la discriminación, el *mobbing* permanece jurídicamente invisibilizado, lo cual impide implementar mecanismos de atención médica, canales internos de denuncia y protocolos de prevención dentro de las organizaciones.

Del mismo modo, los hallazgos obtenidos se alinean con la investigación de Morales (2022), quien evidencia que la falta de una vía procedimental especial hace que los empleadores solo actúen ante los casos de acoso conforme a lo ya reglamentado, lo que no resuelve ni previene la continuidad del maltrato psicológico, especialmente en contextos donde el agresor ostenta un cargo jerárquico superior. A esto se suma el aporte de Seminario (2023), quien advierte que la ausencia de protección no solo deriva de la falta de ley, sino también de la desinformación de los trabajadores y de la inacción institucional.

Desde el plano internacional, el estudio de Gutierrez (2021) respecto a la regulación normativa de Bolivia, presenta un panorama similar al peruano, en tanto identifica la necesidad de contar con una ley específica que permita reconocer al *mobbing* como fenómeno autónomo, y que defina sanciones claras y mecanismos de reparación. Este antecedente reafirma que países que no han positivizado esta figura, enfrentan los mismos vacíos normativos, lo cual prolonga la indefensión de las víctimas y la impunidad de los agresores.

Este hallazgo coincide con lo analizado respecto a la legislación peruana, ya que aborda el *mobbing* de forma indirecta, sin definirlo, sin establecer sus elementos típicos ni un procedimiento específico para su investigación y sanción. Por tanto, las respuestas de los especialistas confirman que la normativa actual deja amplios márgenes de interpretación y no responde eficazmente a las necesidades de protección de la dignidad del trabajador frente al *mobbing*.

En suma, se determina que existe una doble afectación: por un lado, el *mobbing* lesiona gravemente el derecho a la dignidad del trabajador acosado; y por otro, la falta de regulación de este fenómeno no brinda al trabajador herramientas jurídicas para enfrentarla o denunciarla. Esta situación refuerza la importancia de incorporar una regulación normativa del *mobbing* en la legislación laboral peruana, siguiendo el ejemplo de países iberoamericanos que ya han implementado normativas diferenciadas para prevenir, sancionar y reparar este tipo de violencia psicológica en el entorno laboral.

#### **4.1.2. Discusión N° 2: Analizar el tratamiento del *mobbing* en la legislación laboral peruana**

El primer punto tiene por objeto señalar como se encuentra regulado el *mobbing* en la legislación laboral peruana. Ante ello, resulta necesario precisar que el *mobbing* hace referencia a toda conducta hostil y malintencionada, ejercida de forma sistemática y reiterada en el centro de trabajo, que atenta contra la dignidad del trabajador, conllevando a una afectación psicológica y hasta física, con el fin de quebrantar emocionalmente a la víctima, rebajar sus condiciones de trabajo y, que eventualmente, abandone su puesto de trabajo; por lo señalado, el *mobbing* implica una vulneración a los derechos del trabajador, siendo que lesiona, particularmente, el derecho a la dignidad del trabajador, además del derecho a la integridad física, psíquica y moral, al honor, entre otros.

Por otro lado, el *mobbing* puede suscitarse tanto de manera horizontal (entre

compañeros de trabajo) o de forma vertical (por parte del jefe o superior jerárquico, ya sea de manera descendente o ascendente), o inclusive de forma mixta (los acosadores pertenecen a distintos niveles jerárquicos).

- **Análisis normativo de los artículos 1 y 22 de la Constitución Política de 1993**

Según lo establecido en la Constitución Política del Perú, en el artículo 1, se estipula que el fin supremo de la sociedad y del Estado peruano es la defensa y protección de la persona humana, así como el respeto a su dignidad, por lo que dicho artículo establece que la dignidad es un principio fundamental que debe guiar todas las actuaciones del Estado, incluidas las vinculadas con las relaciones laborales; por lo que el *mobbing* atenta directamente contra esta dignidad al generar un entorno laboral hostil, humillante o degradante a la víctima acosada. Sin embargo dicho artículo da una desprotección normativa, ya que los mecanismos legales disponibles (como la terminación de contrato, denuncias por hostigamiento, o medidas cautelares) son insuficientes o inadecuados para abordar la complejidad de este tipo de acoso. Por otro lado, también se tiene el artículo 22, el cual reconoce el derecho al trabajo como "fuente de dignidad humana", ya que el trabajo es un deber y un derecho de la persona, respecto a dicho artículo mencionado el *mobbing* vulnera el derecho del trabajador a través de su empleo, generando consecuencias negativas para su salud física, mental y emocional, lo cual esto impide el ejercicio pleno de sus funciones en condiciones justas y dignas.

En consecuencia, la falta de una normativa laboral peruana que tipifique prevenga, investigue y sancione el *mobbing* desnaturaliza el contenido del derecho al trabajo reconocido en este artículo, al no asegurar un ambiente laboral que proteja los derechos fundamentales del trabajador, ya que al no existir una norma específica es difícil establecer procedimientos claros y criterios de sanción.

- **Análisis normativo aplicado al numeral 5 del artículo 8 del Código de Ética de la Función Pública y al inciso e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento**

### **General de la Ley del Servicio Civil - Ley 30010.**

Es ante ello que los hallazgos revelan que el *mobbing* no se encuentra regulado normativamente en la legislación laboral peruana, y si bien en el ámbito de la administración pública, el Código de Ética de la Función Pública establece que, a través del artículo 8, numeral 5, una de las prohibiciones éticas del servidor público es “presionar, amenazar y/o acosar”; se determinó que el referido título del numeral 5, si bien menciona el término “acosar”, expresión que también puede ser válida para referirse al “*mobbing*”, en su desarrollo hace referencia expresa al acoso sexual que puede ejercer un servidor público contra otros servidores, por lo que dicho artículo no contempla una definición, ni los supuestos configurativos del *mobbing*, puesto que el acoso sexual comprende a las conductas con connotación sexual, realizadas por superiores o compañeros de trabajo en contra de trabajadores, ya sean hombres o mujeres, siendo que en el caso de éstas últimas, estadísticamente, son las más afectadas, por lo que este tipo de acoso se evidencia como las acciones de intimidación y degradación de carácter sexual, que afectan la dignidad de la víctima (Pérez, 2019).

Asimismo, el inciso e) del numeral 98.2, artículo 98 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que acosar moralmente es una falta disciplinaria en la que puede incurrir el servidor civil, sin embargo, en primer lugar, el mencionado inciso no hace referencia expresa al término “*mobbing*”, sino que menciona “acoso moral”, término que es usado como sinónimo para referirse al *mobbing*; en segundo lugar, dicho artículo no establece un concepto detallado sobre en qué consiste acosar moralmente, ni mucho menos señala sus elementos constitutivos, tales como actos de violencia o abuso psicológico, conductas repetitivas, o los supuestos de hecho que lo configuran.

Asimismo, en el Informe Técnico N° 001642-2023-SERVIR-GPGSC se precisa que el acoso laboral puede configurarse bastando una sola acción, como varias repetidas, ya sea por parte del empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o un grupo,

o el empleador mismo, y que como requisito indispensable suponga la afectación a la dignidad e integridad física y psíquica, que pueda poner en riesgo el puesto de trabajo de la víctima o degradar el clima de trabajo, no obstante, el referido documento sustenta una opinión jurídica respecto a consultas generales vinculadas con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que si bien son obligatorios para las oficinas de recursos humanos de la Administración Pública, no cuenta con carácter vinculante, puesto que ello tiene que estar señalado expresamente en el informe, por lo que se concluye que no existe regulación normativa específica en la legislación laboral peruana respecto al *mobbing*, puesto que el concepto de acoso moral desarrollado en el informe sustenta una opinión jurídica aplicable a las entidades públicas, pero no tiene rango de ley

- **Análisis normativo aplicado a los artículos 25 y 30 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N.º 728.**

Igualmente, en el inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR se precisa que son faltas graves aquellos actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador, sus representantes, personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Respecto al mencionado inciso, se delimitó los actos de violencia y faltamiento de palabra escrita o verbal en la Casación Laboral N.º 2283-2017 - Lima, así como en la Casación Laboral N.º 2016-2014 - Lima, señalando que se configura cuando se agrede físicamente o se emite expresiones insultantes contra uno de los compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, denotando con ello un desprecio, así como una falta de consideración y respeto con el agraviado. La extinción del vínculo por dicha falta grave debe atenderse bajo la aplicación del principio de proporcionalidad, además de apreciar factores adicionales que puedan incidir en

su justificación.

Por lo que según lo señalado, este artículo no estaría calificado como “*mobbing*”, debido a que dicho artículo no protege al trabajador acosado, sino que señala una falta grave cometida por este, una de las características del “*mobbing*” es conducta sistemática y reiterada de maltrato psicológico en cambio en el presente artículo mencionado se señala que basta que se configure un acto puntual (tales como insulto, violencia, etc) para que se aplique la sanción correspondiente, en este caso sería el despido, por lo que dichos actos no están calificados como reiterativos, ya que debe haber una repetición del mismo tipo de conducta que afecte el ambiente laboral.

Continuando con el análisis en el mismo dispositivo legal, el inciso g) del artículo 30, que señala los actos de hostilidad equiparables al despido, siendo los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. En el referido inciso se hace mención sobre las conductas que son consideradas como actos de hostilidad, que se materializan con la comisión de una acción que atente contra de la moral del trabajador o que sean actitudes que vulneren la dignidad del trabajador, sin embargo, no especifica qué supuestos o hechos lo manifiestan, por lo que queda supeditado a la subjetividad del empleador determinar si enmienda su conducta o responde a los cargos presentados, y si bien se han emitido resoluciones que señalan el concepto de los actos de hostilidad y sus alcances, como es la Resolución N° 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, que señala que en todo acto de hostilidad se encuentra implicado un uso desproporcionado de la facultad de dirección del empleador, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral. Respecto de los actos contra la moral y que vulneran la dignidad del trabajador, la resolución aludida establece que se configura una lesión a dicho derecho fundamental cuando el empleador altera de manera intencionada las condiciones laborales, con el propósito de denigrar al trabajador, constituyendo ello un acto de

hostilidad equiparable al despido. En tal sentido, el menoscabo a la dignidad personal supone una afectación de extrema gravedad que quiebra la confianza entre las partes, elemento esencial para la subsistencia de la relación laboral. Por lo tanto, tales actos pueden ser considerados como un despido arbitrario, en tanto se contraviene el principio de respeto a la dignidad del trabajador, habilitando a este último a exigir las indemnizaciones correspondientes por los daños derivados de dicha conducta.

Por lo que según lo señalado, el referido artículo no menciona expresamente “*mobbing*”, y a pesar que, tal como refiere la Resolución N° 128-2021, persigue una finalidad similar a la del *mobbing*, ya que pretende perjudicar al trabajador, no establece los elementos constitutivos que requiere dicha figura, puesto que los actos de hostilidad bajo el supuesto del inciso g) no precisa que posean un carácter sistemático y reiterado, ni señala supuestos específicos en los que se evidenciaría casos de *mobbing*, ni mucho indica quienes son los sujetos activos.

- **Análisis de las respuestas obtenidas respecto a la Pregunta N° 1 de la Guía de Entrevistas**

Asimismo, respecto a lo señalado por las entrevistadas, las especialistas Warthon, Alvarado y Tejada, consideran que la normativa laboral peruana actual no brinda una protección a la víctima frente a casos de *mobbing*, puesto que sólo en los casos de *mobbing* descendente vertical se podría recurrir al procedimiento previsto para el despido indirecto, sin embargo, lo mismo no sucedería en los supuestos de *mobbing* horizontal, por lo que, al no estar regulada expresamente la figura del *mobbing*, el trabajador se encuentra expuesto a una vulneración de su derecho a la dignidad, ante dicha falta de protección jurídica, trayendo consigo que los empleadores no tomen conciencia de este abuso psicológico, sin ofrecer una red de apoyo al trabajador agraviado, sin embargo la especialista Egusquiza señala que existen otras normas que resguardan la dignidad del trabajador, como el artículo que prevé los actos

de hostilidad en el Decreto Legislativo N° 728; no obstante, dicho dispositivo no establece pautas para identificar los supuestos configurativos de *mobbing*, siendo que mucho menos establece una sanción específica a aplicar contra estos actos.

#### **4.1.2. Discusión N° 02: Determinar la vinculación entre la falta de regulación normativa específica del *mobbing* con la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.**

Para determinar la vinculación entre la falta de regulación normativa específica del *mobbing* con la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, se debe conceptualizar qué es *mobbing*; siendo este el primer tema abordado en las entrevistas realizadas, donde las especialistas indican que dicha figura consiste en aquellas conductas abusivas y repetitivas, provenientes por parte de un grupo de compañeros de trabajo u de un superior jerárquico, que implica una afectación psicológica y moral, cuyo propósito es desestabilizar y perturbar emocionalmente al trabajador acosado. Según lo señalado por la entrevistada Alvarado, el *mobbing* se caracteriza por no estar directamente vinculado al desempeño profesional del trabajador, sino que surge principalmente de las dinámicas interpersonales y relaciones sociales que se generan en el centro de trabajo. Esta afirmación se alinea con lo indicado por Martín et al. (1998) el *mobbing* puede entenderse como la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño en el trabajo, sino que tiene como origen las relaciones interpersonales que se desarrollan entre las diferentes personas que laboran en la empresa.

Ya identificado el concepto de *mobbing* por parte de las especialistas, se determina que representa un problema laboral para los trabajadores que pueden ser víctima de este acoso, no solo físicamente, sino también emocional y psicológicamente, ya que según señala la entrevistada Tejada, un trabajador que sufre de este tipo de acoso afecta directamente en la productividad de su trabajo, ya que entra en un estado de ansiedad y estrés, ocasionando que ya no pueda realizar sus labores con empeño. De igual manera todas las entrevistadas señalan

que el *mobbing* atenta contra el derecho a la dignidad, siendo este un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política, por lo que al llevar a cabo dichas acciones humillantes en contra de la víctima, se vulnera dicho derecho, pues afecta, no solo la esfera psicológica y física, sino también en el ámbito laboral, pues el *mobbing* fuerza al afectado a enfrentar una situación de desamparo total, ya que tendría que convivir, trabajar y/o tener contacto directo y continuo con sus acosadores, ya que no resulta viable como primera opción, renunciar, dado que su trabajo representa su fuente de sustento, causando un sufrimiento continuo sin que haya mecanismos que lo puedan detectar y sancionar para su posterior denuncia.

Las especialistas Warthon y Egúsqiza indican que el artículo 25 y 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no resultan suficientes, dado que el primer artículo establece supuestos de faltas graves, pero no tiene una causal específica para actos de *mobbing* contra trabajadores, y respecto al segundo artículo el acoso moral es mucho más complejo, con una afectación mucho mayor que una falta grave, no considerándose como un supuesto de acto hostil, ya que una de las características de este tipo de acoso es que son conductas reiteradas.

Respecto a la falta de regulación, la entrevistada Alvarado indica que en el Perú no hay una legislación específica respecto al *mobbing*, sin embargo, existen otras normativas en tratamiento de este tipo de acoso laboral, pero el *mobbing* contempla una figura mucho más amplia. Según lo expuesto en la presente investigación, la inexistencia de una regulación normativa específica sobre el *mobbing* en el ordenamiento jurídico peruano afecta directamente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en el derecho a la dignidad. Esta falta de precisión normativa dificulta la identificación de las conductas que constituyen *mobbing*, lo que a su vez limita la capacidad del Estado y de los empleadores para prevenir, sancionar y reparar este tipo de agresiones dentro del ámbito de trabajo.

#### **4.1.3. DISCUSIÓN N° 03: Analizar la legislación comparada de países iberoamericanos**

## **que regulan específicamente el *mobbing* y sus efectos en la protección del derecho a la dignidad del trabajador.**

Conforme se ha desarrollado en el instrumento análisis documental de la legislación comparada, en cuanto a los resultados, se realizó una comparación en la legislación internacional, de los países que conforman Iberoamérica, para delimitar el panorama respecto a la regulación normativa específica del *mobbing*.

De acuerdo al Resultado N° 3, se pueden distinguir entre los siguientes 21 países: Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, República Dominicana, Panamá, Paraguay, Portugal, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela; cuales sí regulan específicamente la figura del *mobbing* en el ámbito laboral y cuáles no.

### **- Países que sí regulan específicamente el *mobbing* en la normativa laboral**

De los resultados obtenidos, se identificó que 12 países: Andorra, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Portugal, Puerto Rico, Uruguay, y Venezuela, sí regulan de forma específica a través de la normativa laboral la figura del *mobbing*, resultando preciso señalar que en Argentina y México se emplea el término de “violencia laboral”, en Brasil se usa la expresión “asedio moral”, y en el caso de Andorra y Venezuela, se usa el término “acoso moral”.

- En Andorra, a través del artículo 97 del Texto Refundido de la Ley N° 35/20028, se utiliza el término “acoso moral”. Dicho artículo establece que una de las causas justificadas para que el trabajador de por terminado el contrato, es cuando el empleador ejecute cualquier acto vejatorio, que suponga una conducta constitutiva de acoso moral, y si bien dicho artículo no especifica los elementos que configuran *mobbing*, ni precisa algún supuesto constitutivo, si prevé, de modo general, a aquellas conductas que resulten vejatorias y ofendan la dignidad del trabajador, sin embargo, no menciona qué

sanciones se impondrán al empleador, pues solo menciona que se otorgará una indemnización como medida a favor del trabajador acosado, en los casos de despido justificado.

- En la legislación argentina, se estableció en el artículo 1 de la Ley 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la definición de violencia laboral, como aquellas acciones y omisiones, por parte de un grupo de personas que atentan contra la dignidad psicológica de un trabajador, mediante abusos, amedrentamiento y maltrato psicológico, siendo que en el artículo 3, define el maltrato psíquico de forma acertada al precisar los elementos constitutivos del *mobbing*, pues señala que consiste en la hostilidad continua y repetitiva contra el trabajador, además que menciona una detallada lista de 18 acciones que pueden ser ejercidas en contra de este, que al ser supuestos claros, permiten diferenciar al *mobbing* de otro tipo de acoso como el sexual, además que al señalar términos como “constantemente”, “habitual” y “repetidamente” en varios de los supuestos mencionados, evita que dichas conductas abusivas pasen desapercibidas como roces del trabajo o se piense que generan un mínimo impacto en la salud mental del trabajador.

Asimismo, mediante el artículo 2 de la Ley 13168, se señala que se entiende por violencia laboral a aquel accionar consistente en conductas ejercidas por funciones públicas que se valen de su posición jerárquica o de aspectos relacionados a su función, que ejecutan acciones que atentan contra la dignidad e integridad psicológica del trabajador, la cual se manifiesta, entre otras, a través del maltrato psicológico. En los artículos 4 y 5, se señala que se entiende por maltrato psíquico, cuya definición es compatible con la de *mobbing*, pues refiere que es la hostilidad psicológica repetitiva, en forma de desprecio o insulto, y especifica 11 supuestos de dicho maltrato.

- En la legislación brasileña, la Ley Complementaria N° 12.561 de Río Grande do Sul,

en el artículo 2, prevé la figura del “asedio moral”, la cual hace referencia a la forma repetitiva en la que tienen que practicarse dichas acciones, gestos o palabras que atenten contra la autoestima del servidor público y los supuestos que contempla si prevén conductas de ataque personal al trabajador, así como su aislamiento y conductas que atenten contra su trabajo.

- En la legislación chilena, mediante la Ley N° 20.607, en su artículo 1, señala únicamente la característica de repetición del acoso, así mismo indica que puede haber más de un trabajador acosado, sin embargo, no señala que dicho hostigamiento produzca una afectación psicológica a la víctima, ni a su dignidad, y hace mención a que dicha agresión amenaza su situación laboral, el cual es la finalidad que espera el o los acosadores.
- En la legislación colombiana, se promulgó la Ley 1010 de 2006, que en el artículo 2 define el acoso laboral; verificando una definición precisa a comparación de otros países, ya que señala que el acoso laboral puede ser ejercida por diferentes actores, como que sea un empleado, jefe, subalterno o un compañero de trabajo, además que hace mención a que la finalidad del acoso laboral es instigar a la renuncia del trabajador acosado, no obstante, no menciona cuales serían las acciones respectivas a imponer para sancionar el acoso.
- La legislación ecuatoriana, en el artículo 2 de Reformas al Código de Trabajo, de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo, señala una definición del acoso laboral de manera general, aunque señala que el resultado de este tipo de acoso es que la persona que es afectada psicológicamente de manera reiterada se vea perjudicada en su centro de labores, y no precisamente en cualquier momento.
- La legislación española cuenta con la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal, que en

el artículo 173 señala que se sanciona el acoso laboral en materia penal, con una pena privativa de libertad de seis meses a dos años. La tipificación del artículo cumple con señalar el carácter repetitivo que posee el *mobbing*, a diferencia de los otros países, los cuales sancionan solo en el ámbito laboral los mencionados actos de acoso con una indemnización a favor del trabajador acosado y con el despido del centro de labores en caso de que el acosador o acosadores sean compañeros de trabajo.

- La legislación mexicana, en el artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, emplean el término violencia laboral, que en esencia consiste en actos que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad de la persona que los sufre, que tienen un vínculo laboral con sus acosadores, y no señala cuál sería la sanción para imponer en estos casos de violencia.
- En la legislación de Panamá, nos encontramos con el artículo 4 de la Ley N° 7, que en dicho artículo se hace mención a la definición de acoso sexual o moral en el ámbito laboral, donde señala que una persona, sin indicar exactamente el rango jerárquico, restringe derechos, actúa o humilla a otros con la finalidad de afectar la dignidad de la persona, tampoco hace mención a si existe producto de tales actos alguna afectación psicológica, solo se refiere a la dignidad y restricción de derechos de la víctima. Más aún, no señala qué medidas se toman para evitar estos tipos de actos.
- En la legislación portuguesa, la Ley N° 73/2017, en el artículo 29, se agrega un factor de discriminación en el que se basa el acoso, siendo que la mayoría no incluye tal elemento, además acota que dichos actos se pueden suscitar incluso en el acceso al empleo, siendo hasta el momento el único que prevé tal situación previa a que exista un vínculo laboral.
- En la legislación puertorriqueña, en el artículo 4 de la Ley 90-2020, se señala que para que se constituya la conducta de acoso laboral, que es definido como una conducta

malintencionada, que atenta contra los derechos, va a depender de todos los hechos probados dependiendo de cada caso para que se considere como acoso laboral, señalando que puede ser ejercido tanto por el patrono, como por sus agentes, supervisores o empleados, y hace mención a crea un ambiente humillante y hostil.

- En la legislación venezolana, en el artículo 164 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras también se regula la figura del *mobbing*, señalando que la conducta abusiva ejercida es en forma recurrente o continuada, por lo que se presentan dos características importantes, aunque de manera alternada. Es preciso indicar que hace referencia, que tanto un trabajador varón como una mujer, pueden ser víctimas de acoso psicológico laboral o *mobbing*, a su vez, cubre un supuesto de pluralidad de trabajadores acosados, cuando en el resto de las legislaciones sólo había referencia a una única víctima.

Respecto al análisis realizado en base a la legislación de los referidos 12 países, se advierte que, países como Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Venezuela y Puerto Rico. reconocen expresamente el acoso psicológico (con términos como *assedio moral*, violencia laboral o maltrato psíquico), como una conducta que vulnera los derechos fundamentales del trabajador, especialmente su dignidad.

Asimismo, se identifica la presencia de un elemento esencial, esto es, la reiteración o habitualidad del comportamiento ofensivo. Por ejemplo, legislaciones como la de Argentina, Brasil, España y Venezuela enfatizan que las conductas deben ser constantes y sistemáticas, aspecto clave para diferenciar el *mobbing* de conflictos laborales esporádicos.

Respecto a las modalidades del *mobbing*, en Colombia, Puerto Rico y Venezuela se reconoce que dicho acoso puede provenir de diferentes niveles jerárquicos, ya sea desde superiores, subordinados o pares, lo cual representa un avance frente a marcos normativos que limitan la conducta a solo empleadores como sujetos activos.

Todos los ordenamientos coinciden, de manera expresa o implícita, en que el *mobbing* atenta contra la dignidad del trabajador, aunque no siempre sea explícito el daño psicológico, pues países como Andorra, Panamá y México hacen referencia directa a la afectación de la dignidad, mientras que otros como Ecuador y Chile lo hacen de forma indirecta o parcial.

En cuanto a las diferencias, existe una gran distinción en cuanto al grado de desarrollo, por ejemplo, en Argentina, Brasil y Colombia cuentan con legislaciones más completas y detalladas, con definiciones claras, supuestos específicos y orientación preventiva. En cambio, en Chile, Panamá y Andorra regulan de forma más limitada, sin especificar claramente los elementos constitutivos del *mobbing* ni los mecanismos de protección. Algunos países, como España (con pena privativa de libertad) y Argentina (con medidas administrativas claras) incluyen sanciones concretas, mientras que otros como México, Panamá y Colombia, aunque reconocen el acoso, no determinan medidas sancionadoras precisas, lo que puede debilitar la eficacia normativa. En el caso de la legislación de Portugal es única al contemplar el acoso incluso en la etapa de acceso al empleo, ampliando significativamente el espectro de protección al derecho a la dignidad, lo cual no está previsto en el resto de los países analizados.

Algunos países —como Argentina, Brasil y Ecuador— hacen énfasis en la afectación psicológica como consecuencia directa del *mobbing*, lo cual fortalece la conexión con el derecho a la salud mental. En cambio, legislaciones como la de Chile y Panamá omiten este aspecto, enfocándose más en el impacto laboral (ej. pérdida del empleo) que en la afectación psíquica o emocional.

La legislación comparada demuestra que, si bien existe un reconocimiento progresivo del *mobbing* en el ámbito iberoamericano, la forma en que se define regula y sanciona varía sustancialmente. Esta diversidad normativa tiene efectos directos en la efectividad de la protección del derecho a la dignidad del trabajador. Los marcos legales más robustos, como los

de Argentina, Brasil, Colombia y España, ofrecen una mayor seguridad jurídica, prevención y reparación frente al *mobbing*. En contraste, las legislaciones con menor desarrollo normativo presentan vacíos que pueden dificultar la identificación y sanción de estas conductas.

Por tanto, el estudio comparativo sugiere que la claridad conceptual, la tipificación precisa, la inclusión de sanciones proporcionales y el reconocimiento de todos los niveles jerárquicos como posibles agresores son elementos esenciales para que una legislación sea efectiva en la protección de la dignidad del trabajador frente al *mobbing*.

- **Países que no regulan específicamente el *mobbing* en la legislación laboral**

De los resultados obtenidos, se determina que 9 países, tales como Bolivia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Paraguay, no regulan de forma específica la figura del *mobbing* en la normativa laboral, sin embargo, si existe dispositivos legales que protegen la dignidad de los trabajadores ante la ocurrencia de algún o suceso que vulnera tal derecho.

- En el caso de la legislación boliviana, solo se cuenta con el artículo 67 de la Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942, que sólo indica de manera general las obligaciones del empleador frente a sus trabajadores, dentro de las cuales se encuentra el preservar la moralidad de los últimos, por lo que su actual regulación no contempla la afectación psicológica o la vulneración directa a la dignidad, ni qué actos son contrarios a las adopciones de precauciones que requiere la moralidad.
- En la legislación de Costa Rica, se cuenta con el artículo 61 del Código de trabajo, donde indican que las obligaciones del empleador es el guardar la consideración, evitando el maltrato de palabra o de obra a los trabajadores, también se tiene el artículo 81 donde señala cuales son las causas justas que tiene el empleador para terminar el contrato de trabajo, no señalando en esas causas específicamente el *mobbing*, solo los actos morales.

- En la legislación de Cuba, se señala de manera muy general los derechos que tiene un trabajador ante la ley, en el artículo 24 del código del trabajo de Cuba - Ley N°49 solo se menciona respecto al concepto de que es un contrato de trabajo, y que el empleador tiene que respetar sus condiciones laborales, se entiende por este término, que el trabajador no sufra de ningún tipo de afectación, tanto físico como psicológica, siendo así que no establece qué causas específicas son consideradas *mobbing*.
- En la legislación de El Salvador, se hace mención el Artículo 2 del Decreto N° 900 - Reformas al Código de Trabajo, el cual alude de manera expresa a la denominación de “acoso laboral” y señala que a los trabajadores se tiene que guardar la debida consideración y abstenerse respecto a la acción de acosar laboralmente u otros tipos de violencia contemplados en la Ley, pero no menciona una definición de tal figura, ni acota qué medidas se usa para afrontarlo.
- En la legislación de Guatemala, se tiene el artículo 61, literal c), donde señala de manera general que es obligación del empleador el guardar a los trabajadores la debida consideración, evitando el maltrato o obra, más no indica sobre que la definición y las características del *mobbing*.
- En la legislación de Honduras, se tiene el artículo 112 del Código de trabajo, donde señala que son causas justas que facultan al empleador a dar terminando el contrato sin responsabilidad alguna, a todos los actos violentos, de injurias o malos tratamientos, en los que incurra el trabajador en a la realización de sus labores en el lugar de trabajo, contra el empleador, familiares de este, o los compañeros de trabajo. Dicho país es el único que abarca la prohibición expresa de actos que ofendan la dignidad del trabajador, dado que el resto menciona de manera muy general que está prohibido los actos que restrinjan los derechos del trabajador, y no individualizan el derecho a la dignidad, honor y/o integridad personal, por lo que sólo la legislación del mencionado país

protege en mayor medida y de forma indirecta a los trabajadores del *mobbing*.

- En la legislación de Nicaragua, es la única donde está previsto en su Código de Trabajo que los trabajadores tienen como obligación el observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho, más no señala sobre en qué casos se estaría vulnerando el *mobbing*
- En cuanto a República Dominicana, reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal. Ahora bien, se tiene el artículo 46 del Código de trabajo - Ley 16-92, donde señala que es obligación del empleador guardar la debida consideración al trabajador, por lo que aquí no se menciona en qué casos se configuraría la figura del *mobbing*.
- En Paraguay, tampoco se regula específicamente el *mobbing*, solo menciona el Código del Trabajo, en el que establece que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad.

Respecto al análisis realizado, la falta de una regulación específica del *mobbing* en estos nueve países mencionados refleja una laguna normativa importante en materia de derecho laboral. Aunque existen disposiciones generales orientadas a proteger la dignidad del trabajador, estas resultan insuficientes para enfrentar de manera adecuada los casos de *mobbing* en el ámbito laboral. A pesar de las diferencias culturales y legislativas, los países analizados coinciden en no tener una regulación específica del *mobbing*, si bien la mayoría reconoce la dignidad, integridad física y el respeto mutuo, la falta de una figura jurídica autónoma y debidamente definida dificulta su tratamiento y sanción en el ámbito laboral. Por lo que se tiene que los países Costa Rica, El Salvador y Nicaragua destacan por incluir deberes de respeto mutuo o mencionar el acoso laboral sin definirlo, mostrando cierto avance conceptual, pero

aún con vacíos normativos. Honduras destaca levemente por incluir en su legislación una prohibición más clara de actos que atenten contra la dignidad del trabajador, lo cual podría interpretarse como un avance normativo hacia la prevención del *mobbing*, aunque aún no constituye una regulación específica. Por otro lado, países como El Salvador muestran una mención nominal al "acoso laboral", sin brindar desarrollo legal que permita su aplicación efectiva. Otros países, como Bolivia, Guatemala o Cuba, mantienen normas muy generales, que limitan el reconocimiento formal de las situaciones de acoso psicológico en el trabajo. Es necesario que los países iberoamericanos avancen en la tipificación del *mobbing*, estableciendo definiciones claras, procedimientos de denuncia, medidas de prevención, protección y sanción, con el fin de garantizar entornos laborales sanos y respetuosos que protejan efectivamente los derechos humanos de los trabajadores.

#### **4.2 Limitaciones**

Respecto a la limitaciones de la investigación, estas se basan en que los autores detallan y discuten las limitaciones de su estudio, lo que refleja un mayor conocimiento sobre las características de la población analizada, la metodología e instrumentos de recolección de datos utilizados, el alcance de los resultados obtenidos y el marco teórico e investigativo que sustenta los antecedentes de la investigación realizada, por lo que en lugar de restar valor a los hallazgos alcanzados, estas contribuyen a añadir rigor y validez al estudio Avello, et al. (2019). En la presente investigación, se encontraron ciertas limitaciones para reunir los hallazgos pertinentes en el desarrollo de la investigación, las cuales son:

- En el caso de las entrevistas a las abogadas especialistas en materia laboral, no tenían disponibilidad inmediata para responder el cuestionario, asimismo, no se obtuvo respuesta de ciertos abogados a quienes se trató de contactar.
- Respecto a la legislación comparada, el acceso a la normativa laboral de países como Andorra, Brasil y Portugal representó una dificultad, dado que, en primera instancia,

no se encontraban dichas normas en idioma español, sino que estaban disponibles en otros idiomas como el catalán (en el caso de Andorra) y portugués (en los casos de Brasil y Portugal), teniéndose que recurrir a una traducción literal, que pueden no ser completamente precisas.

- En cuanto al instrumento de recolección de datos, posterior al proceso de interpretación de resultados, se descubrió que la forma en la que se recolectó los datos impidió su capacidad para realizar un análisis exhaustivo de los resultados, puesto que hubiera sido más conveniente para la investigación incluir una pregunta específica en la entrevista referente a: ¿Cuál de las modalidades de *mobbing* (horizontal, vertical ascendente y descendente, y/o mixto) debería regularse específicamente en la legislación laboral peruana?, puesto que con la respuesta a dicha pregunta, se podría haber delimitado el objetivo general, ya que solo se señala al *mobbing* sin especificar alguna de sus modalidades.

### 4.3. CONCLUSIONES

Como primera conclusión, respecto al objetivo general planteado, la investigación permitió determinar que la falta de regulación normativa del *mobbing* en la legislación laboral peruana vulnera el derecho a la dignidad del trabajador, no solo en la medida de que dichos actos de acoso, al ser sistemáticos, continuos y repetitivos, ejercidos por parte de compañeros de trabajo (*mobbing* horizontal), de superiores jerárquicos (*mobbing* vertical descendente) o por compañeros de trabajos y superiores (*mobbing* mixto), afectan gravemente su salud física, sino que además, desestabiliza psicológica y emocionalmente al trabajador víctima, ya que el *mobbing* tiene como fin apartarlo del resto de sus compañeros y que eventualmente renuncie, por lo que la inexistencia de dispositivos legales que tipifiquen y sancionen el *mobbing* impide una adecuada protección, identificación y prevención de estas conductas nocivas en los centros laborales, lo que perpetúa circunstancias que afectan, no solo al trabajador, sino a su entorno

laboral y social.

Como segunda conclusión, con relación al primer objetivo específico, se identificó que no existe un tratamiento del *mobbing* en la legislación laboral peruana, sin embargo, existen mecanismos de protección del derecho a la dignidad del trabajador, principalmente a través de dispositivos legales que procuran el respeto a la dignidad, así como sanciones por hostigamiento en el trabajo. A pesar de ello, las disposiciones legales vigentes solo abordan indirectamente situaciones de *mobbing*, principalmente en el ámbito del sector público, sin detallar los elementos, supuestos ni procedimientos aplicables a este tipo de acoso laboral, lo cual dificulta la protección efectiva del trabajador frente a conductas constitutivas de *mobbing*.

Como tercera conclusión, con relación al segundo objetivo específico, se determinó que, sí existe una vinculación entre la falta de regulación normativa del *mobbing* con la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, dado que la falta de una definición que precise las particularidades del *mobbing*, así como los supuestos normativos que lo constituyan y procedimientos específicos, impide sancionar adecuadamente a los agresores y dificulta la identificación, prevención y sanción efectiva de estas conductas en el entorno laboral, dejando a las víctimas en una situación de desprotección frente a las diversas modalidades de *mobbing*, pues contribuye a la normalización de conductas hostiles, socavando la dignidad e integridad física y psíquica del trabajador.

Como cuarta conclusión, con relación al tercer objetivo específico, se concluye que la experiencia legislativa de países iberoamericanos como Andorra, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Portugal, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela, que han incorporado normas específicas sobre el *mobbing*, demuestra la importancia y efectividad de contar con una regulación expresa para proteger la dignidad del trabajador y prevenir estas prácticas. Estas legislaciones permiten identificar, sancionar y prevenir de forma más adecuada las situaciones de acoso, lo que refuerza la necesidad de que Perú adopte medidas similares

para mejorar las condiciones laborales y salvaguardar la dignidad de los trabajadores. Un ejemplo de ello sería que en Colombia y Argentina se han implementado procedimientos administrativos y judiciales, mientras que en Portugal y Brasil se reconoce al *mobbing* como una forma de violencia laboral con consecuencias penales y civiles.

## Referencias

- Acevedo, D., Blaggi, Y., & Borges, G. (2009). *Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral*. Obtenido de Revista Venezolana de Estudios de la Mujer: [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-37012009000100012&script=sci\\_abstract](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-37012009000100012&script=sci_abstract)
- Alemán Madrigal, L. E., & Baquedano Sánchez, S. D. (2023). *El acoso laboral y su regulación en el ordenamiento jurídico nicaragüense [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León]*. Repositorio Institucional UNAN-León. Obtenido de <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/9660>
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económica, Carrera de Negocios Internacionales*.
- Avello Martínez, R., Rodríguez Monteagudo, M. A., Rodríguez Monteagudo, P., Sosa López, D., Companioni Turiño, B., & Rodríguez Cubela, R. L. (Febrero de 2019). *¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?* Obtenido de MediSur: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2019000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010&lng=es&tlng=es)
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2017). ¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL O MOBBING? *Revista electronica Psyconex*, 5(13), 1-10. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Blancas Bustamante, C. (2007). *El acoso moral en la relación de trabajo*. Lima: Palestra.
- Blancas, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Lima: Palestra Editores.

Boné, M. L. (2017). *Mobbing: características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina]*.

Repositorio Institucional UCA. Obtenido de

<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/495>

Carvajal, J. G., & Dávila, C. A. (02 de junio de 2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia*. Obtenido de Cuadernos de Administración (Universidad del Valle):

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-)

[46452013000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011)

Cotrina Celiz, J. A. (2024). *Configuración jurídica del acoso moral laboral (mobbing) frente a los actos de acoso laboral en el ordenamiento peruano [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]*. Repositorio de Tesis USAT.

Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/7757>

De Miguel Barrado, M., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*,

25-44. Obtenido de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-)

[37332016000200003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003)

Friedrich Ebert Stiftung. (2021). *a violencia laboral en Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT*. [Informe]. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/18083.pdf>

García Arias, D. M. (2023). *Mobbing Laboral*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Intercontinental]. Repositorio Institucional UTIC. Obtenido de

<https://www.utic.edu.py/repositorio/index.php/tesis-de-grado/derecho/116->

[2021derecho/824-mobbing-laboral](https://www.utic.edu.py/repositorio/index.php/tesis-de-grado/derecho/116-2021derecho/824-mobbing-laboral)

- Guerrero Castillo, L. Y. (2016). *Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/items/bad6dac1-bfbc-475c-9145-2bc60343e0cd>
- Gutierrez Carrasco, S. B. (2021). *Regulación del acoso laboral en la legislación Boliviana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andres]. Repositorio UMSA. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/28306>.
- Hernández Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Técnica e instrumental de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 51-53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hirigoyen, M.-F. (2003). Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. *Norte de Salud Mental*, 39-47.
- Hirigoyen, M.-F. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Laiza, J. (2018). *Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. UPAGU-Institucional. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/657>
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.

- Leymann, H. (1990). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. Violencia and Victims*, 119-126. Obtenido de [https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del. *Revista Europea de Trabajo y Organización Psicología Nacional*, 165-184. Obtenido de <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 69-74.
- Mager, F., & Galandini, S. (2020). ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN: UNA GUÍA. *Oxfam Internacional*, 1-19. Obtenido de <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-research-ethics-practical-guide-091120-es.pdf;jsessionid=38518438B8425B74EF028414ED023F70?sequence=14>
- Martín Daza, F., Pérez Bilbao, J., & López García-Silva, J. A. (1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. [Nota Técnica de Prevención]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Morales, D. (2022). *Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el marco de la normativa laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio UPSC. Obtenido de [https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./353/Dionisio\\_MORALES\\_LAMPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./353/Dionisio_MORALES_LAMPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Revista de Educación*, 180-205. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

- Odetto, C. (2016). EL ACOSO MORAL LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS DE LA CIUDAD DEL ROSARIO. *Invenio*, 107-122. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87747436007.pdf>
- Pinzón de Bojana, B., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90430360026.pdf>
- Rocco Antonio, N., & Walkyria de Oliveira, T. (2020). Del mobbing de trabajo en el ordenamiento jurídico brasileño. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 151-174. Obtenido de [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/870](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/870)
- Romero-Pérez, J. E. (2005). Mobbing laboral: Acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 131-162. Obtenido de <https://archivo.revistas.ucr.ac.cr//index.php/juridicas/article/view/9733>
- Sar, O. (2008). Derecho a la integridad personal en el Perú: Aspectos constitutivos y limitaciones. El caso de las personas privadas de libertad. *Cuestiones constitucionales*, 211-282. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-91932008000200008&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-91932008000200008&script=sci_abstract)
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662007000300020&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662007000300020&script=sci_abstract)
- Seminario, R. (2023). *Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral del Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/148475/Seminario\\_GR-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/148475/Seminario_GR-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Trabajo, O. I. (2000). *Violence au travail*. Ginebra.

Trabajo, O. I. (2000).

Trujillo, M., Valderrabo, M. d., & Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, 17(29), 71-92.

Urresta, M. (2013). Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 387- 405.

Vega Coronado, A. (2023). *Necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima, Perú, 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/13201>

Ziller, M. (2011). *Acoso moral laboral o mobbing : análisis de la jurisprudencia chilena*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107131>

## ANEXOS

### Anexo N°1

#### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada a participar en la presente investigación titulada “**El mobbing y la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana actual**”, que tiene como objetivo determinar en qué medida la falta de regulación normativa específica del mobbing influye sobre la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana, lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experta en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnas Nicole Roxana Chimpen Calderón y Merly Nora Mercado Quispe, estudiantes de pregrado de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 12 de noviembre de 2021.

Entrevistadora:  
Merly Mercado Quispe  
DNI: 70487110

Entrevistadora:  
Nicole Chimpen Calderón  
DNI: 71573349



Entrevistada:  
Beatriz Egúsqiza Palacin  
DNI: 42999663  
Especialidad: Derecho Laboral

## Anexo N°2

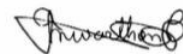
### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada a participar en la presente investigación titulada “**El mobbing y la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana actual**”, que tiene como objetivo determinar en qué medida la falta de regulación normativa específica del mobbing influye sobre la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana, lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experta en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnas Nicole Roxana Chimpen Calderón y Merly Nora Mercado Quispe, estudiantes de pregrado de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 22 de noviembre de 2021.



Entrevistadora:  
Merly Mercado Quispe  
DNI: 70487110

Entrevistadora:  
Nicole Chimpen Calderón  
DNI: 71573349

.....  
Entrevistada:  
Martha Warthon Castañeda  
DNI:43931746  
Especialidad: Derecho  
Laboral

### Anexo N°3

#### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada a participar en la presente investigación titulada “**El mobbing y la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana actual**”, que tiene como objetivo determinar en qué medida la falta de regulación normativa específica del mobbing influye sobre la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana, lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experta en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnas Nicole Roxana Chimpen Calderón y Merly Nora Mercado Quispe, estudiantes de pregrado de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

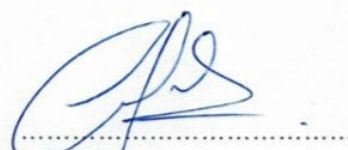
- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 22 de noviembre de 2021.

Entrevistadora:  
Merly Mercado Quispe  
DNI: 70487110

Entrevistadora:  
Nicole Chimpen Calderón  
DNI: 71573349



Entrevistada:  
Carmen Alvarado Bustos  
DNI: 43445099  
Especialidad: Derecho Laboral

## Anexo N°4

### **FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitada a participar en la presente investigación titulada “**El mobbing y la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana actual**”, que tiene como objetivo determinar en qué medida la falta de regulación normativa específica del mobbing influye sobre la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador en la legislación laboral peruana, lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experta en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnas Nicole Roxana Chimpen Calderón y Merly Nora Mercado Quispe, estudiantes de pregrado de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 12 de noviembre de 2021.



Entrevistadora:  
Merly Mercado Quispe  
DNI: 70487110

Entrevistadora:  
Nicole Chimpen Calderón  
DNI: 71573349

Entrevistada:  
Andrea Natalie Tejada Mendoza  
DNI: 45452636  
Especialidad: Derecho Laboral