

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO PSICOLÓGICO DENTRO DE LA RELACIÓN**

**LABORAL BAJO EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL PRIVADO**

**EN EL PERÚ, 2023**

**PRESENTADA POR:**

**HASSAI YHOMIRA CUADROS COAQUIRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 18.76%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 17 JUL 2024, 9:00 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 4.46%      ● CHANGED TEXT 14.3%

## Report #22061525

HASSAI YHOMIRA CUADROS COAQUIRA // ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO PSICOLÓGICO DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL BAJO EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ, 2023 RESUMEN El estudio tiene como objetivo general analizar los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa, desde un enfoque del derecho laboral privado en el Perú, 2023. El estudio se ha realizado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente a nivel nacional sobre temas relacionados a la investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo estudio es básico bajo el aspecto jurídico descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de información que se ha llegado a emplear fue el análisis de la información en función a los objetivos que se han planteado, lo cual fue el resultado del esquema de análisis de la metodología propuesta; dentro del estudio se tiene las las conclusiones siguientes: Se ha logrado analizar que el acoso laboral psicologico se ha convertido en un problema que viene creciendo dentro de la empresa privada, el estado peruano no ha creado mecanismos de protección legal; asimismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no garantiza la erradicación de este tipo de acoso, dentro la normatividad laboral para el sector privado no se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores en casos de

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO PSICOLÓGICO DENTRO DE LA RELACIÓN  
LABORAL BAJO EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL PRIVADO

EN EL PERÚ, 2023

PRESENTADA POR:

HASSAI YHOMIRA CUADROS COAQUIRA

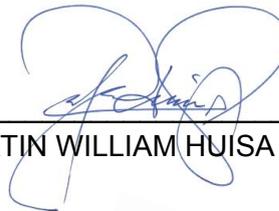
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



MSc. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCO

PRIMER MIEMBRO

:



MSc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:



Abog. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:



Mgtr. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 25 de julio del 2024.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado hacia mi amada familia, quienes son mi fortaleza y por el sacrificio que hicieron para poder lograr me como una profesional del derecho, asimismo por sus sabios consejos que me ayudaron a superar cada obstáculo y gracias a su amor incondicional poder conseguir mis metas anheladas dentro de todo el proceso que furado mi formación profesional.

**AUTORA: HASSAI YHOMIRA CUADROS COAQUIRA.**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterna gratitud a mi segundo hogar, la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno.

A todos mis docentes de la Escuela Profesional de Derecho que me inculcaron y compartieron sus conocimientos, para llegar a ser una profesional de éxito.

A mi asesor Mgtr. Percy Gabriel MAMANI PUMA, quien con dedicación me guio incondicionalmente en el desarrollo de la presente tesis.

A mis queridos padres quienes a lo largo de toda mi vida me han apoyado y motivado en mi formación profesional, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

A todas aquellas personas que contribuyeron de una forma u otra a la culminación de este trabajo de investigación.

**AUTORA: HASSAI YHOMIRA CUADROS COAQUIRA.**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
1.1.1. Problema general	13
1.1.2. Problemas específicos	13
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>13</b>
1.2.1. Antecedentes internacionales	13
1.2.2. Antecedentes nacionales	15
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:</b>	<b>18</b>
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>19</b>
2.1.1. El acoso laboral como concepto jurídico	19
2.1.2. El acoso laboral o mobbing laboral	19
2.1.3. El centro de trabajo	20
2.1.4. El acoso laboral y sus diferencias con el maltrato en el centro de trabajo	20

2.1.5. Clasificación de cinco conductas significativas de carácter hostil que sufren las víctimas dentro de la empresa	21
2.1.6. El acoso psicológico en el centro laboral	22
2.1.7. El mobbing como falta grave	23
2.1.9. Causas por que no está regulado el acoso psicológico dentro de la legislación laboral	24
2.1.10. El acoso psicológico en la legislación laboral peruana	25
2.1.11. El acoso laboral y los sujetos intervinientes	26
2.1.12. Conductas que no constituyen acoso laboral	26
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>26</b>

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
3.2.1. Población	29
3.2.2. Muestra	29
<b>3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>30</b>
3.3.1 Método de investigación	30
3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación	31
<b>3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>31</b>
<b>3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>32</b>
<b>3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>32</b>
<b>3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>32</b>
<b>3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>33</b>

### **CAPÍTULO IV**

#### **EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

<b>4.1. RESULTADO DEL ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL ACOSO PSICOLÓGICO DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL.</b>	<b>34</b>
---	-----------

<b>4.2. RESULTADOS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DENTRO RÉGIMEN PRIVADO BAJO EL CONTEXTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO.</b>	<b>38</b>
<b>4.3. RESULTADOS SOBRE EL ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO PSICOLÓGICO DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL BAJO EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ.</b>	<b>41</b>
<b>4.4. ANÁLISIS DE LA NORMA RELACIONADA AL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>46</b>
<b>4.5. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA APLICADA AL TEMA DE ESTUDIO</b>	<b>47</b>
<b>4.6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.</b>	<b>48</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>51</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>60</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	61
<b>Anexo 02:</b> Ficha bibliográfica.	62
<b>Anexo 03:</b> Ficha de análisis de norma	68
<b>Anexo 04:</b> Ficha de análisis de jurisprudencia.	73

## RESUMEN

El estudio tiene como objetivo general analizar los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa, desde un enfoque del derecho laboral privado en el Perú, 2023. El estudio se ha realizado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente a nivel nacional sobre temas relacionados a la investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo estudio es básico bajo el aspecto jurídico descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de información que se ha llegado a emplear fue el análisis de la información en función a los objetivos que se han planteado, lo cual fue el resultado del esquema de análisis de la metodología propuesta; dentro del estudio se tiene las conclusiones siguientes: Se ha logrado analizar que el acoso laboral psicológico se ha convertido en un problema que viene creciendo dentro de la empresa privada, el estado peruano no ha creado mecanismos de protección legal; asimismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no garantiza la erradicación de este tipo de acoso, dentro la normatividad laboral para el sector privado no se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores en casos de acoso psicológico dentro del ambiente laboral, ni mucho menos las empresas han logrado instaurar canales normativos que ayuden a integrar a los trabajadores en temas relacionados al acoso laboral de carácter psicológico.

**Palabras clave:** Contrato, Derechos laborales, Desnaturalización, Principio, Trabajador.

## ABSTRACT

The general objective of the study is to analyze the legal protection mechanisms to prevent acts of psychological harassment in the employment relationship within a company, from a private labor law approach in Peru, 2023. The study has been carried out in the jurisdiction of the district from Juliaca, considering that the universe of study will be the current regulations at the national level on topics related to research; The approach used in the study was qualitative; The type of study is basic under the descriptive legal aspect, the information processing and analysis technique that has been used was the analysis of the information based on the objectives that have been set, which was the result of the analysis scheme. of the proposed methodology; Within the study we have the following conclusions: It has been possible to analyze that psychological workplace harassment has become a problem that has been growing within private companies, the Peruvian state has not created legal protection mechanisms; Likewise, the Ministry of Labor and Employment Promotion does not guarantee the eradication of this type of harassment, within the labor regulations for the private sector there are no legal devices that provide protection to workers in cases of psychological harassment within the work environment, nor much less have companies managed to establish regulatory channels that help integrate workers in issues related to psychological workplace harassment.

**Keywords:** Contract, Labor rights, Denaturalization, Principle, Worker.

## INTRODUCCIÓN

Dentro de la investigación se tienen los resultados que nos permite aportar la debida información doctrinal a nivel teórico, cuyo propósito es de poder motivar a tener un extenso conocimiento en función al problema planteado de actualidad para la comunidad jurídica, ya que los resultados tiene como objetivo elemental de fortalecer y fomentar futuras investigaciones donde se permita buscar la debida protección para el trabajador frente al acoso laboral. Cabe destacar que el estudio que presentamos va a permitir observar la forma en que van perdiendo su dignidad humana cada uno de los trabajadores producto del acoso que se viene impartiendo dentro de las empresas peruanas generando miedo en el trabajador para poder denunciar dichos actos ante la autoridad competente.

El estudio presenta una relevancia social, porque este fenómeno anormal viene presentándose en las relaciones laborales dentro del contexto social, por cuanto el acoso laboral se practica a todo nivel es decir en las entidades públicas del estado así como en las empresas privadas donde tiene mayor auge, donde las víctimas potenciales son los trabajadores de ambos sexos y frente a este problema el estado ha hecho muy poco para poder detenerlo, más aún teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es un derecho fundamental así como su dignidad como persona que está consagrado en la norma constitucional.

Por otro lado, el estudio según su naturaleza y característica se ha desarrollado bajo el enfoque cualitativo, donde se ha aplicado el método inductivo, hecho que nos permitió revisar la doctrina especializada en derecho laboral sobre el acoso, así mismo el estudio permite generar ideas específicas para poder buscar alguna solución al problema planteado y promover las recomendaciones pertinentes. En consecuencia servirá para poder generar un nuevo instrumento para la recolección así como el análisis de diversos datos, hecho que será de utilidad para futuros estudios relacionados con este tema.

Por otro lado, la importancia de la investigación radica porque permitirá dar un paso a la implementación de normas que den lugar a poder sancionar los diferentes actos que se derivan del acoso laboral que sin duda atentan contra la dignidad de los trabajadores, así

mismo permitirá la sensibilización de la comunidad jurídica sobre temas relacionados al acoso laboral.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional el acoso laboral psicológico se ha logrado concebir como un problema de índole social así como de salud pública, el cual se manifiesta mediante acciones de hostigamiento, situaciones ofensivas, la exclusión del trabajador dentro de las labores propias de la empresa hasta el punto de poder interferir de manera negativa en sus tareas laborales, que sin duda van a causar daño en la dignidad del trabajador, llevándolo al padecimiento de baja autoestima, frustraciones laborales y disminución en el rendimiento en el trabajo. En España, se ha concebido el acoso laboral psicológico como el mobbing laboral, donde el estado Español ha logrado instaurar un marco legal de carácter técnico para prevenir los riesgos laborales, con el propósito de poder identificar y evitar todo tipo de discriminación que pueda darse desde el punto de vista del acoso psicológico dentro de la empresa bajo el amparo de su texto normativo en materia laboral.

A nivel del Perú mediante la norma de carácter constitucional y laboral tienen como propósito el de poder salvaguardar cada uno de los derechos elementales de las personas, así mismo también tiene la responsabilidad de poder implementar mecanismos y políticas que permitan evitar el maltrato a la clase trabajadora ante la vulneración de sus derechos, es por ello que las empresas deben de adecuar su reglamento interno con el objetivo de promover un modelo que permita evitar el acoso psicológico, así como las formas de prevención de dichos actos; por otro lado, la empresa debe ser la primera en fomentar el apoyo a la víctima de abusos y discriminación laboral.

Hoy en día resulta muy importante la vida laboral de las personas, actividad que no solo está relacionado con la actividad manual así como intelectual, más por el contrario en el hecho de poder recibir el respectivo pago por cada una de las labores desarrolladas el cual le permita subsistir económicamente a razón de sus gastos personales, por cuanto el pago de estas remuneraciones le permitirá desarrollarse de forma profesional así como a nivel personal; es por ello que el lugar donde realiza sus actividades laborales debe ser un lugar sumamente acogedor donde se le permita explotar su talento como trabajador de la empresa, así mismo tenga la posibilidad de compartir labores en equipo y alcanzar sus objetivos como es el crecimiento profesional dentro de la empresa. De un tiempo a esta parte el acoso psicológico laboral, siempre ha estado presente en la vida del trabajador, el cual se presenta como un fenómeno que va a causar graves daños a la persona el cual le va a impedir su desarrollo al interior de la empresa así como en su entorno social.

En la ciudad de Juliaca, no es raro observar a trabajadores que son afectados con diversas conductas negativas que vienen vulnerando su dignidad como persona, mediante el acoso laboral psicológico dentro de las empresas privadas, afectando en el trabajador en su rendimiento en razón a sus labores cotidianas y por ende se verá afectado su producción, el acoso laboral psicológico como consecuencia produce en el trabajador el estrés laboral y baja en su autoestima provocando una depresión severa.

La figura del acoso laboral dentro del aspecto normativo está regulado dentro del Decreto Legislativo Nro. 728, donde se encuentra regulado los actos de hostilidad y actitudes deshonestas que conllevan vulnerar y denigrar la dignidad del ser humano como trabajador de una empresa, también debemos considerar que estos actos con conductas del empleador que las realiza en contra del trabajador, por lo tanto se hace necesario de poder establecer de forma independiente el acoso psicológico laboral como figura jurídica relevante dentro del marco normativo laboral vigente, porque este hecho es provocado por los trabajadores que son incluso compañeros de trabajo donde no interesa el cargo o jerarquía a nivel empresarial.

Dentro del contexto nacional son pocos los doctrinarios que refieren sobre el acoso laboral y el único avance que se tiene sobre el tema es lo que viene regulando la Ley Nro. 27942, muy a pesar que este problema es entendido ya por nuestros legisladores, pero hasta hoy aun no vienen concibiendo que existen trabajadores que a diario son acosados psicológicamente, donde al pasar el tiempo viene causando graves daños para la salud de la persona a nivel mental.

Así mismo, resulta muy lamentable que el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, hasta el día de hoy resulte ineficaz para poder realizar un análisis y consecuentemente pueda establecer los actos de acoso laboral, ya que dentro de la normatividad no existen las razones de manera correcta para determinar el acoso psicológico de forma adecuada.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

#### **1.1.1. Problema general**

- ¿Cuáles son los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa, desde un enfoque del derecho laboral privado en el Perú, 2023?

#### **1.1.2. Problemas específicos**

- ¿En el marco normativo del derecho laboral privado se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral?
- ¿Cuáles son las políticas de prevención que existen en el marco normativo del derecho laboral privado frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral?

### **1.2. ANTECEDENTES**

#### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

**Bedoya (2015)**, ha realizado la investigación para poder determinar cuál es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público, en la ciudad de Manizales, Colombia, donde ha podido determinar que los trabajadores tienen un desconocimiento sobre el

problema social cuál es el casos laboral así mismo observan estos hechos como una situación normal, por otro lado no logran distinguir los momentos hostiles en la cual vienen viviendo en su centro de trabajo; como consecuencias de diferentes comportamientos de sus mismo compañeros de trabajo o en su defecto de parte de sus jefes. Cabe destacar que dentro del estudio se ha llegado a observar que el acoso laboral no viene siendo regulado en la normatividad colombiana en materia laboral; y por ende la poca normatividad genérica que existe no se viene difundiendo en pos de salvaguardar los derechos de los trabajadores; por otro lado se ha observado que las empresas no vienen consignando acciones que permitan contrarrestar el acoso laboral en su reglamento interno generando desamparo a los trabajadores.

**González 2015**, ha desarrollado el análisis de la forma de poder insertar en el código integral penal, en el acoso laboral como delito de acción penal pública, trabajo que ha sido desarrollado en la ciudad de Loja en el Ecuador, donde ha podido determinar que resulta prudente internalizar a la figura del acoso laboral el cual permita al juzgador sancionar este tipo de comportamientos que dañan sin duda alguna la integridad y la dignidad del trabajador como ser humano, así como también la víctima del acoso laboral sea debidamente indemnizado a través de un proceso judicial; por otro lado, así mismo si su comportamiento reviste de gravedad deberá de sancionarse con pena privativa de la libertad; cabe mencionar que dentro del estudio se ha podido determinar que el centro de trabajo debe de ser sancionado por ser considerado un centro laboral de riesgo para los trabajadores;

**Vivar 2016**, a logrado realizar un estudio relacionado al acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de justicia de la Nación, trabajo realizado en la Universidad Panamericana de la Ciudad de México, donde el autor ha logrado determinar que la mayoría de víctimas de acoso laboral y sexual vienen hacer las personas de sexo femenino; cabe destacar que el procedimiento que da razón a las reglas del procedimiento administrativo sancionador no ha logrado establecer ningún recurso para resarcir a la víctima cuando esta tenga una resolución de forma favorable, por lo tanto se hace necesario sensibilizar y capacitar a las

funcionario, así como a los operadores de los procedimientos en relación a temas laborales y el acoso laboral, a fin de poder evitar que se masifique la violencia de género.

**Sacristán (2017)**, ha logrado desarrollar una investigación sobre las variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales, tesis desarrollado en la Universidad de Salamanca; a nivel del país de España, donde el tesista ha llegado a observar dentro del estudio que se ha considerado el grado de autonomía laboral del directivo, para poder tener autonomía en el desarrollo y sanción en temas relacionados al acoso laboral, cabe destacar que cuanto menor es el grado de autonomía laboral, mayor es el acoso laboral. Es por ello que el grado de satisfacción laboral de las personas, van a determinar si el acoso laboral tendrá menor incidencia en las personas que ostentan cargos directivos. Cabe manifestar que dentro de la investigación se ha observado que el rendimiento laboral, dependerá sobre la existencia del acoso laboral que se vienen dando en perjuicio del trabajador por ende a mayor acoso laboral, menor rendimiento en el trabajo por parte del colaborador.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

**Sebastián Laiza (2018)**, a logrado realizar el estudio sobre los pilares Jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales, donde el tesista ha logrado determinar la importancia de poder generar una norma para poder evitar los problemas que viene trayendo el acoso laboral dentro del centro de labores; así mismo el autor ha logrado establecer que el acoso laboral es un tema de actualidad, por cuanto se vienen presentando diferentes casos de acoso laboral a los trabajadores de ambos sexos hecho que viene causando diferentes enfermedades en la persona que viene padeciendo de acoso laboral. Cabe manifestar que el autor considera cada uno de los elementos jurídicos así como sociales para poder determinar la norma correcta para contrarrestar el acoso laboral el cual debe de garantizar el respeto a los derechos del trabajador, así mismo que el trabajador pueda laborar en un ambiente saludable a nivel físico así como emocional, situación que dará lugar a poder explotar su talento humano en beneficio de la empresa.

**Díaz (2017)**, a nivel de su estudio denominado “Mobbing y habilidades sociales en los trabajadores de un Contact Center del distrito de Lima, 2017”, a logrado plantear que la relación entre el Mobbing y las habilidades sociales en los trabajadores de contact center en la ciudad de Lima, vienen presentando un acoso laboral de nivel medio, donde prima en especial el acoso psicológico laboral dentro de la empresa por parte de los compañeros de área así como de los jefes de cada área, es por ello que los trabajadores no se encuentran a gusto en su ámbito laboral, y el rendimiento en sus labores es deficiente viéndose afectado los intereses de la empresa.

**Enciso & Pérez (2018)**, han realizado un estudio sobre el acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos – Lima - 2017, trabajo que fue presentado a la Universidad Señor de Sipán de la ciudad de Pimentel, Perú; donde los autores lograron llegar a las siguientes conclusiones: La figura del acoso actualmente ya no es una forma de violencia nueva dentro del sector laboral, por cuanto estas conductas han logrado asemejarse al de una pandemia dentro de las instituciones públicas así como en las empresas del sector privado, las causas que la originan son el ámbito educativo por donde el trabajador hostigante se haya podido formar. Los investigadores han logrado determinar que el acoso laboral viene incidiendo de forma calmada y silenciosa en el ámbito laboral a nivel del sector privado y público; y viene aplicándose de forma activa en contra de los trabajadores mediante el acoso horizontal y vertical; debemos considerar que este tipo de conducta viene atentando contra el estado emocional del trabajador acosado; muchas veces este tipo de conductas se manifiestan mediante agresiones física y psicológicas que sin duda van a vulnerar la dignidad de la persona provocando síntomas de depresión y ansiedad en los trabajadores; por otro lado el acoso laboral va a vulnerar derechos elementales, donde se logra la exclusión del entorno laboral.

**Rivera (2018)**, a desarrollado su trabajo donde ha logrado analizar la dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana, trabajo de investigación que fue presentado a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de la ciuda de

Lima, Perú; donde el autor ha logrado determinar que el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad debe darse en razón de promover la protección legal en de la dignidad de la persona; es por ello que el respeto de la dignidad sin duda garantiza el derecho al honor de las personas, así como a la intimidad a nivel personal donde se establece el reconocimiento del respeto frente a las demás personas.

**Laiza (2018)**, a desarrollado el estudio sobre los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales, investigación se que fue presentada a la universidad Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, Perú; donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones; Dentro de nuestro marco legal existe una norma el cual permite garantizar la aplicación de la debida garantía contra el mobbing laboral; este marco legal es el TUO del Decreto Legislativo Nro. 728; dentro de este marco normativo está regulado los actos de hostilidad que pueda promover el empleador en contra del trabajador; pero lo que hace falta es una norma específica que permita regular al mobbing laboral, como se ha hecho frente al hostigamiento sexual en materia laboral, sin duda alguna los elementos del mobbing laboral van a afectar la salud del trabajador de forma física así como psicológica.

**Sanchez (2020)**, a logrado desarrollar su estudio sobre el acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno Regional de Tumbes durante el año 2020, trabajo de investigación que fue presentado a la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, Perú; donde el tesista a logrado obtener una opinión unánime donde se determina que es necesario la promulgación y ratificación del convenio 190 de la OIT, por lo tanto es necesario de plantear un proyecto de ley el cual de lugar a regular el acoso laboral, así mismo se ha determinado que los actos de acoso laboral son iniciados en la mayoría de casos por el jefe inmediato y motivando a los compañeros del trabajador a que puedan acosarlo, estas actividades afectan sin duda alguna la dignidad de la persona y otros derechos más que están amparados tanto en la constitución política y normas supranacionales.

### **1.2.3. Antecedentes locales**

Machaca (2023), ha realizado su estudio sobre el mobbing laboral y la vulneración a los

derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. - Juliaca 2022, presentado a la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno, Peru, donde el autor a determinado que el mobbing laboral actualmente viene si vulnera derechos elementales de los trabajadores de la Empresa de Transportes Rosegur S.A.C. de la ciudad de Juliaca, mediante actos de desprestigio en el trabajo, asi tambien se manifiestan mediante amenazas de sus jefes inmediatos cuando no se logra realizar el trabajo tal y cual es requerido; es por ello que estos actos hostiles vienen produciendo la vulneración de los derechos de los trabajadores, donde los trabajadores han sufrido agresiones en razon de sexo, origen, raza, constumbres propinadas por los jefes y compañeros de trabajo, asi mismo se han dado acciones humillantes generando daños irreparables en el aspecto psicologico del los trabajadores.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Analizar los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa, desde un enfoque del derecho laboral privado en el Perú, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Conocer en el marco normativo del derecho laboral privado si se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral.
- Identificar las políticas de prevención que existen en el marco normativo del derecho laboral privado frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. El acoso laboral como concepto jurídico

Dentro del marco jurídico nacional se debe comprender que el acoso laboral sin duda alguna viene afectando de forma grave al trabajador, causándole un daño de carácter irreparable a nivel psicológico y físico que a futuro necesitará de un tratamiento médico especializado para poder superar dichos traumas, el acoso laboral dentro de la empresa tiende a destruir la seguridad laboral de la víctima, causándole daño en su reputación como ser humano, así mismo permite la perturbación de sus funciones que desempeña en su centro de trabajo cuya finalidad sea de que la persona afectada renuncie por voluntad propia de forma aparente, (Leymann, 1996).

Dentro del aspecto legal se entiende por acosos laboral a la práctica dentro del centro de trabajo el cual consiste en poder someter a un trabajador o en su defecto a varios trabajadores a una presión física y emocional que provocará un deterioro en la persona desde el punto de vista físico y mental.

##### 2.1.2. El acoso laboral o mobbing laboral

La palabra Mobbing proviene del término "mob" el cuál tiene como significado "pandilla o turba", bajo un clima hostil y agresivo, el cual adopta el comportamiento acosador de una persona dentro del contexto laboral. Es por ello que a nivel laboral este término adopta definiciones como acoso psicológico, hostigamiento laboral, violencia psíquica, entre otros, (Trigozo, 2018).

En el Perú, se tiene un problema muy algido cual es el acoso sexual que esta orientado en

especial a las mujeres quienes ven vulneradas sus derechos laborales, es por ello que el legislador a creado el marco jurídico relacionado al acoso sexual, con la finalidad de proteger a la clase trabajadora femenina ante este tipo de problemas de caracter laboral, dentro de esta linea si se ha dado este marco normativo entonces resulta necesario crear un marco normativo especial que permita defender a los trabajadores contra el acoso psicológico en materia laboral, porque el trabajador como persona pasa gran parte de su tiempo en el centro de trabajo, en terminos criollos es considerado su segundo hogar, es por ello que se debe de garantizar al trabajador un ambiente laboral ameno y sano donde se respire buena vibra, donde no se reste sus capacidades laborales, muy por el contrario se de espacio a valorar su desempeño laboral; no cabe duda que en el sector empresarial privado muchos de los trabajadores vienen sufriendo explotación, sometidos a actos denigrantes afectando su autoestima es por ello que urge la creacion de un marco legal que permita evitar el acoso psicológico laboral, estas acciones en muchos casos evitaran que muchos trabajadores logren suicidarse o padezcan de una baja autoestima, angustia laboral hecho que conllevara a que no sean capaces de cumplir sus metas en su centro laboral.

### **2.1.3. El centro de trabajo**

Es catalogado como el ambiente laboral donde el trabajador desempeña sus labores de manera cotidiana, así mismo es el lugar donde las personas desarrollan su talento humano así como su profesionalismo, donde logran pasar gran parte de su tiempo.

### **2.1.4. El acoso laboral y sus diferencias con el maltrato en el centro de trabajo**

En el Perú, dentro de la empresa privada viene existiendo mucha desigualdad a nivel de la clase trabajadores lo que da lugar a que las personas tomen actitudes para poder lograr mejores trabajos o alcanzar cargos bien posicionados en las empresas, donde no les importa humillar a sus compañeros, así mismo debemos considerar que dentro de las empresas privadas existen políticas laborales donde se da lugar a que haya una competencia laboral de forma agresiva, entre compañeros de trabajo lo que tiende a que se pueda lograr sus metas, esta causa es la principal fuente de ataque emocional que puedan recibir algún compañero en el trabajo que tenga como consecuencia su renuncia voluntaria,

es así que podemos mencionar algunos comportamientos que desarrolla el agente hostigador:

- El comportamiento del sujeto acosador se pone de manifiesto de forma permanente hacia su víctima.
- La persona que acosa laboralmente por lo general es antipático con sus compañeros de trabajo y en especial con la persona considerada como su víctima.
- El acosador desde todo punto de vista buscará perjudicar a la víctima de acoso laboral en sus labores cotidianas.
- Es una persona que pretende ser líder a costa de la soberbia al interior de la empresa.
- El acosador daña con sus actitudes la moral y la ética laboral.
- Por lo general el acosador siempre desarrolla actos deshonestos

#### **2.1.5. Clasificación de cinco conductas significativas de carácter hostil que sufren las víctimas dentro de la empresa**

##### **a. Limitar y manipular la comunicación así como también la información dentro del trabajo**

Dentro de esta actividad se va a impedir la debida comunicación a la víctima con sus compañeros de trabajo, así también se le interrumpe de manera permanente su participación cuando desea expresar alguna inquietud u opinión.

El acosador de forma permanente lo amenaza verbalmente con despedirlo o disponerlo ante los jefes.

##### **b. Limitar el contacto social**

Por lo general el acosador logra aislar a su víctima dándole laborales de forma alejada de sus demás compañeros. Así mismo el acosador no le dirige la palabra a su víctima y motiva a sus compañeros a que puedan practicar lo mismo. Por otro lado, permite restringir la debida comunicación dentro del entorno laboral.

##### **c. Acciones de desprestigio a la persona acosada ante sus compañeros y la empresa**

El acosador logra calumniar o en su defecto procede a difamar a su víctima, creando rumores malintencionados que van a vulnerar el honor de la persona; así mismo va a

generar situaciones donde ponga en ridículo a su víctimas ante sus compañeros así como ante sus jefes, el acosador por lo general siempre se burla de su víctima por sus rasgos y su descendencia.

#### **d. Actitudes de desprestigio y desacreditación sobre su capacidad profesional**

El acosador por lo general le asigna menos trabajo a su víctima con la finalidad de volverlo en un trabajador inútil quien no produce para la empresa. Así mismo dentro de las tareas que se le asigna son de carácter absurdo hast inútiles; que son inferiores para su competencia laboral o puede darse el caso que el acosador logre asignar tareas muy superiores e inalcanzables, esto con el propósito de desprestigiarlo y demostrar su incompetencia ante los jefes.

#### **e. Comprometer la salud del trabajador acosado**

El acosador desarrolla malos tratos físicos donde muchas veces divulga alguna enfermedad que pueda estar afectando al trabajador afectado o puede ser que se ponga de manifiesto su opción sexual, (trigozo, 2018).

### **2.1.6. El acoso psicológico en el centro laboral**

Las acciones que se desarrollan en relación al acoso psicológico dentro de la empresa con las siguientes:

- El acoso psicológico se desarrolla mediante acciones de ofensa a los compañeros de trabajo.
- El acosador excluye a la víctima del grupo de trabajo evitando su presencia de forma continua y notoria.
- Hace notar que las actitudes de la víctima del acoso son negativas en relación a su trabajo.
- El acoso se manifiesta de forma negativa en razón al comportamiento del acosado.
- El acosador desarrolla acciones de hostigamiento sin alguna causa en contra de su víctima.
- El acosador se aprovecha de su alto cargo que tiene en la empresa.

Se debe considerar para que se configure el acosos psicológico estas actividades deben de

ser realizadas de forma prolongada en razón del tiempo, ya que este tipo de acoso laboral tienen prolongación bien larga en la empresa, generando en primer lugar el estrés laboral en la víctima el cual dará lugar a la aparición de enfermedades.

Frente a esta situación corresponde al estado peruano de poder promover la implementación de medidas de protección frente a los casos de acoso laboral, y por ende deberá de monitorear a las empresas donde se invoque al respeto irrestricto de los derechos de los trabajadores.

### **2.1.7. El mobbing como falta grave**

Dentro del marco normativo nacional hasta la fecha no existe una causal de despido frente a los casos donde se suscite el acoso laboral, mas por el contrario solo se da a conocer los actos de hostilidad y el acoso sexual, las cuales son temas distintos que no deberian de conjugarse ya que tienen su propia regulacion en relacion a los hechos, situacion que nos lleva a concebir que no existe aun un marco normativo referente al tema de estudio por cuanto cada uno de las situaciones donde se presenta el acoso laboral se viene dando solucion a nivel de la ley de productividad y competitividad laboral. Cabe destacar que el acoso psicológico debería de considerarse como falta grave, ya que viene afectando de forma grave los derechos establecidos en la Constitución Política vulnerando incluso los derechos laborales, ya que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en la empresa que es su centro laboral; al presentarse un ambiente hostil de carácter negativo da lugar a que el trabajador no pueda desempeñarse profesionalmente de forma eficiente. Dentro del marco legal en materia laboral no se tiene regulado la causal de despido por haber desarrollado el acoso laboral, existiendo un ausentismo normativo en el ordenamiento laboral correspondiente a la actividad privada, por cuanto los trabajadores vienen siendo expuestos a este tipo de maltrato en razón al acoso laboral.

### **2.1.8. el perfil del acosador y la víctima dentro de la empresa**

Rodríguez a nivel de su texto Mobbing, vencer el acoso moral publicado en el año 2002, a logrado considerar que el acosador tiene la imperiosa necesidad de ser el centro de atención el cual sin duda mostrará antipatía ante sus semejantes, deseando a todas luces

pretender ser un líder mediocre, ya que dentro de su pensamiento piensa que todos son su competencia, causando en él comportamientos extraños, como el hecho de querer engañar pretendiendo ser un excelente compañero de trabajo.

Muy por el contrario la víctima de acosos laboral, demuestra ser amable por ende presenta un alto nivel intelectual, por cuanto desempeña sus labores de manera amigable y por ende trabaja de forma corporativa no fijándose que exista una competencia entre los trabajadores de su área.

#### **a. Organización sobre el acoso psicológico**

Una de las consecuencias que van a derivar del acoso psicológico, será el estrés social en el trabajo, que se ha considerado en un problema devastador para las víctimas ya que lo llevará en un tiempo más adelante a sufrir de depresión llevándolo en muchos casos al suicidio. (Einarsen y Mikkelsen, 2003).

#### **b. Consecuencias del acoso psicológico**

Dentro de diferentes estudios se tiene que el acoso psicológico es un factor que viene ocasionando graves problemas a la salud mental de los trabajadores. Causando en los trabajadores traumas psicológicos llevándolos a tener de la necesidad de poder llevarlos a que puedan recibir un tratamiento médico a nivel psiquiátrico, generándoles grandes episodios de depresión, hecho que va a ser la causante de diversas enfermedades hasta llegar al extremo del suicidio, es por ello que para poder evitar tales circunstancias fatales es necesario de que en las empresas privadas, deban brindar capacitaciones, así mismo se debe de crear áreas donde los trabajadores acudan para poder contar sus problemas con el propósito de poder obtener la ayuda correspondiente y sancionar al acosador

#### **2.1.9. Causas por que no está regulado el acoso psicológico dentro de la legislación laboral**

Debemos comprender que los derechos de los trabajadores surge con el propósito de poder proteger y velar el bienestar de cada uno de los colaboradores de una empresa, pero algo muy importante es que los trabajadores estén en constante capacitación hecho que le permita desenvolverse de la manera mas optima en su trabajo y la producción sea notoria

en beneficio de la empresa, es por ello que los trabajadores necesitan convivir en un ambiente laboral sano y que el reglamento interno de trabajo proteja sus derechos.

Es por ello que todo trabajador a nivel de la empresa tienen las mismas posibilidades de poder crecer profesionalmente y brindar sus conocimientos en favor de la empresa a la que se deben,

Razón por la cual dentro de la empresa se debe de promover un ambiente cálido donde haya comunicación y trabajo en equipo donde se promueva a los trabajadores en función a su preparación académica y producción en el área donde viene desarrollando sus actividades, no dudamos que existe rivalidad por el puesto de trabajo así como por la escala remunerativa, situación que ha sido observada por la empresa, hecho que ha dado lugar a que sean los mismos compañeros de trabajo quienes deban de arreglar sus diferencias esto para poder evitar el despido de sus trabajadores.

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

Dentro de la legislación laboral no se tiene regulado una definición para el acoso psicológico laboral, frente a ello tenemos regulado dentro del marco constitucional cada uno de los derechos del trabajador en relación a su dignidad como persona, no debemos de olvidar que el marco normativo vigente tiene como finalidad de poder velar la integridad del trabajador, siendo así la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ni mucho menos el Reglamento de SST no han logrado constituir elementos suficientes para poder frenar la violencia laboral a nivel de sus diferentes formas lo que hace necesario que el legislador pueda legislar de forma urgente sobre el tema.

Es por ello que resulta necesario que el acoso psicológico laboral tenga su propia regulación independiente como lo es la figura del acoso sexual, donde se pueda dar mecanismos eficientes para proteger a la víctima dentro de la empresa ya que el acoso psicologico puede lograr producir la siguiente sintomatología:

- El perfil de la víctima acosada es de una persona frustrada laboralmente.
- En la víctima se producen diferentes enfermedades.
- La víctima necesitará de ayuda profesional para poder recuperar su salud mental así

como física.

Es por ello que urge la regulación del acoso psicológico laboral en aras de salvaguardar los derechos del trabajador dentro de la empresa a fin de poder evitar perjuicio.

#### **2.1.11. El acoso laboral y los sujetos intervinientes**

A nivel de la doctrina sobre el acoso laboral, se tiene a los siguientes sujetos como partes involucradas en el acto del acoso. Dentro de ellos tenemos al acoso laboral de orden vertical y el acoso laboral de orden horizontal, en el primero se da por iniciativa del jefe hacia el trabajador; mientras que el segundo se manifiesta entre compañeros de trabajo, pero en ambos tipos de acoso laboral es el jefe quien inicia las acciones de acoso en sus diferentes formas. (Piñuel & zabala, 2001)

#### **2.1.12. Conductas que no constituyen acoso laboral**

Este criterio permite conocer aquellas conductas que no configuran dentro del acoso laboral, por tanto se tiene:

##### **El burnout**

Es el síndrome de desgaste profesional y por ende se hace alusión a la extenuación emocional, cerebral y física, lo que conlleva a sentir en el trabajador impotencia e inutilidad, así como la falta de entusiasmo y baja autoestima al momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa.

Es por ello que Burnout, no puede ser asemejado al acoso laboral, ya que aquélla proviene del propio cansancio, desgaste del trabajador en razón al trabajo que viene realizando en la empresa.

Pero en el acoso laboral lo que se busca es la intervención de un tercero llamado (acosador) que hostiga mediante actos frecuentes, continuos donde humilla al trabajador. (Altés, 2002)

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **a. Acoso laboral**

Viene hacer la práctica que es desarrollada dentro del ambiente laboral donde de forma consistente se somete al empleado a trabajo bajo criterios de presión psicológica lo que da como consecuencia la marginación laboral.

### **b. Acoso psicológico**

Son situaciones provocadas por las personas o un grupo en contra de sus semejantes donde ponen de manifiesto diferentes comportamientos los cuales se materializan por intermedio de la violencia psicológica, de forma frecuente causando incomodidad a nivel de las interacciones laborales.

### **c. Bienestar psicológico**

Debe comprenderse como la felicidad la cual es percibida por el trabajador de forma subjetiva, el cual le permite desarrollar diferentes capacidades en razón a la satisfacción con la vida, en razón a la frecuencia e intensidad de las emociones positivas dentro del ámbito laboral.

### **d. Conducta hostil**

Son comportamientos que dirige una persona hacia otra a fin de poder expresar, conductas de aislamiento, menosprecio a la víctima dentro del entorno laboral, el cual tiene como fin la desacreditación en su entorno de trabajo que a futuro lo llegara a padecer complicaciones en su salud mental y física.

### **e. Derechos Fundamentales**

Dentro de estos derechos están comprendidos el derecho a la libertad, la igualdad que tienen su origen a nivel de la dignidad humana y se han constituido en la esencia de la singularidad de las personas dentro de su entorno social así como laboral.

### **f. Mobbing**

Son comportamientos hostiles que promueve una persona donde se pone de manifiesto mediante el ejercicio de la violencia psicológica extrema, sistemática y recurrente en contra de otra persona, este tipo de comportamiento se da dentro del entorno laboral mediante tiempos prolongados cuya finalidad es de que la persona renuncie a su puesto de trabajo.

### **g. Trabajador**

Es aquella persona que viene prestando servicios de forma personal en favor de una empresa o institución pública, bajo una situación de subordinación el cual obtendrá una remuneración a cambio del trabajo realizado.

## **h. Violencia**

Es el comportamiento que realizan las personas revestidas de agresión física, acoso moral, el acoso sexual, donde se promueve la discriminación por raza el cual va dirigido a atacar la dignidad de las personas y causales daños a nivel físico así como psicológico.

### **2.3. El marco legal de la investigación**

- La Constitución Política del Perú, donde se regula la debida garantía ante la vulneración del trato negativo que pueda darle el empleador a sus trabajadores, hecho que sin duda va a afectar gravemente los derechos establecidos en la norma de carácter constitucional.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30), este marco normativo se tomará en consideración porque establece claramente en 8 incisos los actos donde se promueva actos de hostilidad y el acoso que desarrolla el empleador frente a sus trabajadores.
- Así mismo se tomará como referencia la Casación Laboral Nro. 16443-2014 Lima, marco jurisprudencial que va a reforzar los incisos mencionados dentro del marco jurídico donde hace notar que los mecanismos que ofrece la normatividad actual no son suficientes para poder determinar los elementos del acoso psicológico laboral, así mismo pone de manifiesto que existe una marcada diferencia entre los actos de hostilidad y acoso laboral.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló en la jurisdicción del distrito de Juliaca, dentro de la provincia de San Román, está ubicada en el Departamento de Puno, se encuentra ubicado a 3.825 metros sobre el nivel del mar, su idioma oficial es el español, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente y la doctrina jurídica a nivel nacional sobre temas relacionados al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.2.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina jurídica en materia laboral, la normatividad vigente relacionado al acoso laboral y la jurisprudencia relacionada al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú.

##### 3.2.2. Muestra

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Según (Sánchez y Reyes 2016), en consecuencia, cada uno de los elementos de la población fueron tomados sin utilizar ninguna fórmula, por lo tanto la muestra de estudio que se considero fue:

- La Constitución Política del Perú, donde se regula la debida garantía ante la vulneración del trato negativo que pueda darle el empleador a sus trabajadores, hecho que sin duda va a afectar gravemente los derechos establecidos en la norma de carácter

constitucional.

- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30), este marco normativo se tomará en consideración porque establece claramente en 8 incisos los actos donde se promueva actos de hostilidad y el acoso que desarrolla el empleador frente a sus trabajadores.
- Así mismo se tomará como referencia la Casación Laboral Nro. 16443-2014 Lima, marco jurisprudencial que va a reforzar los incisos mencionados dentro del marco jurídico donde hace notar que los mecanismos que ofrece la normatividad actual no son suficientes para poder determinar los elementos del acoso psicológico laboral, así mismo pone de manifiesto que existe una marcada diferencia entre los actos de hostilidad y acoso laboral.
- La doctrina jurídica en materia laboral relacionado al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú
- La jurisprudencia emitida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia que permitirá realizar el análisis jurídico sobre el acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú.

### 3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

#### 3.3.1 Método de investigación

**Método analítico:** Con el uso de este método me ha permitido analizar de forma desintegrada cada uno de los temas de la investigación.

**Método sintético:** Mediante este método he logrado sintetizar toda la investigación en base a los resultados encontrados en el presente estudio.

**Método descriptivo:** Mediante este método he logrado evaluar las diferentes características del estudio así como los problemas que me he planteado al momento de desarrollar la investigación.

**Método inductivo:** Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general.

### **3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación**

Es así que las técnicas que se utilizaron en la investigación van a dotar el uso de diversos instrumentos de investigación. Por lo tanto las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

#### **a. Técnicas de recolección de información**

##### **- La técnica de la observación bibliográfica**

Mediante esta técnica se ha procedido con realizar el análisis en función a las fuentes documentales, así mismo se realizó la búsqueda y observación de los hechos presentes que permitirán realizar el análisis jurídico del acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú

#### **b. Técnicas de análisis de la información**

##### **- Técnica de análisis de estudio de la norma jurídica**

Mediante esta técnica se procedió a analizar la norma de carácter constitucional y el marco jurídico en materia laboral, que permitió desarrollar el análisis jurídico sobre el acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú

##### **- Técnica de análisis de estudio de la jurisprudencia en materia laboral**

Mediante esta técnica se procedió a realizar el análisis de la jurisprudencia proveniente del Tribunal Constitucional así como de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, el cual permitió desarrollar el análisis jurídico sobre el acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú.

### **3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

#### **a. Ficha de análisis bibliográfico**

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico logre consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en materia laboral relacionados al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú.

### **b. Fichas de análisis normativo**

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo he logrado realizar la interpretación de la norma jurídica que está vigente en relación al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú

### **c. Ficha de análisis de la jurisprudencia en materia laboral**

Mediante el uso de la ficha de análisis de la jurisprudencia he logrado realizar la interpretación de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional así como de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia relacionado al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú.

## **3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo ya que de procedido al desarrollo de un tema específico hacia un tema de carácter general, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener en materia jurídica, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, que guardan relación al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú.

## **3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se ha logrado adoptar el modelo bajo una una investigación jurídica; por lo tanto, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico.

## **3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN**

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; por lo tanto, se logró considerar la doctrina jurídica en materia laboral y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, que guardan relación al acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú

### 3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

---

Categorías o ejes de análisis	Sub categorías o sub ejes de análisis
Análisis jurídico del acoso psicológico.	<ul style="list-style-type: none"><li>- El acoso moral en el trabajador.</li><li>- El mobbing Laboral dentro de la empresa.</li><li>- Consecuencias del acoso psicológico en el trabajador.</li><li>- Marco normativo vigente que previene el acoso psicológico.</li></ul>
Relación laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perfil del trabajador dentro de la empresa.</li><li>- Clima laboral en la empresa.</li></ul>

---

**Fuente:** Elaboración propia de la autora.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADO DEL ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL ACOSO PSICOLÓGICO DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL.

En el Perú son poca la normatividad que existe en relacion al acoso psicologico en materia laboral, ya que los legisladores más han logrado desarrollar normatividad dentro del ambito del acoso sexual desjando de proteger ese lado mas vulnerable de los trabajadores donde se presenta una desproteccion de los derechos de la clase trabajadora, en consecuencia si no existe un marco normativo que sea diseñada para proteger la parte psicologica del trabajador se observara continuos abusos que seguiran desarrollando los empleadores en contra de sus trabajadores dentro de las empresas privadas. En consecuencia resulta fundamental que los trabajadores estén bien informados así como protegidos con una normatividad eficaz sobre el acoso psicológico en materia laboral, por ende se promueva en los legisladores a que puedan diseñar un marco jurídico adecuado para tratar este tipo de acoso laboral, así mismo debe de procurarse crear mecanismos que sirvan para que las diferentes instituciones puedan plasmar el cumplimiento de diferentes disposiciones que prevenga así como sancione actos de acoso psicológico dentro de la empresa privada.

Es por ello que el acoso laboral viene afectando de forma grave al trabajador, causándole un daño de carácter irreparable a nivel psicológico y físico que a futuro necesitará de un tratamiento médico especializado para poder superar dichos traumas, el acoso laboral dentro de la empresa tiende a destruir la seguridad laboral de la víctima, causándole daño en su reputación como ser humano, así mismo permite la perturbación de sus funciones que desempeña en su centro de trabajo cuya finalidad sea de que la persona afectada renuncie

por voluntad propia de forma aparente (Leymann, 1996); debemos de destacar que dentro del aspecto legal se entiende por acoso psicológico laboral a la práctica dentro del centro de trabajo el cual consiste en poder someter a un trabajador o en su defecto a varios trabajadores a una presión física y emocional que provocará un deterioro en la persona desde el punto de vista físico y mental. (Trigozo, 2018)

Prosiguiendo con el análisis, se tiene que el acoso psicológico en materia laboral, sin duda va a afectar al trabajador ya que se van a dañar aspectos como la moral, la dignidad, que van a provocar en el trabajador pueda a bien sentirse con mucha presión y por ende no logre desempeñar las funciones que le haya podido encomendar la empresa, mellando incluso se crecimiento profesional dentro de la empresa; por cuanto se sentirá traicionado por parte de su empleador y a la vez que en su modo de ver las cosas pueda pensar que se haya podido configurar en el centro de trabajo que sus compañeros se hayan coludido con el empleador a fin de poder manifestar estos actos hostiles así como tóxicos de la relación de trabajo.

Dentro de este tipo de acoso laboral lo que se pone en juego es la autoestima del trabajador como ser humano, donde se va a promover la realización de un círculo vicioso que está lleno de actitudes negativas y de malas intenciones que serán promovidas por las personas llamadas acosadores, dentro de las empresas los jefes hasta los compañeros de trabajo desarrollan acciones de mandar y se valen de dichos criterios a fin de poder manipular a sus víctimas, causando en el trabajador la necesidad de poder renunciar a su puesto laboral así mismo renunciar a sus derechos que fueron adquiridos durante el paso del tiempo, muy a pesar que ellos no quieran renunciar, haciendo que dentro de su aspecto psicológico exista un vacío moral y generando un ausentismo en las ganas de poder desempeñar labor dentro de la empresa.

Por otro lado, muchos doctrinario en materia jurídica laboral han logrado establecer interrogantes tales; ¿como el acoso psicólogo laboral puede afectar a las personas?, ¿existen mecanismos, políticas y medidas de protección para asegurar el bienestar del trabajador?, ¿Es tarea del estado velar por los intereses del trabajador?, tal como lo regula

la Constitución Política del Perú, donde podemos encontrar que el trabajador tiene todo derecho de cumplir sus obligaciones en un ambiente laboral sano, donde se le debe procurar garantizar cada de sus derechos. Por otro lado no debe de ser discriminado dentro de la empresa, pero esta situación no se llega a cumplir ya que existe varios casos donde existe discriminación y por ende esta realidad no es ajena ya que a diario podemos escuchar expresiones referidas al trabajador como negro o cholo, ahora, o en su defecto mofarse de una carrera universitaria en el hecho de decir yo soy doctor y tú solo un mero obrero por lo tanto tienes la obligación de obedecerme, inclusive tomando actitudes de fomentar la esclavitud dentro del ámbito laboral.

Por otro lado, el acoso psicológico dentro de la empresa privada se dan mediante acciones donde se promueve los siguientes comportamientos: Existe el acoso psicológico cuando se desarrolla mediante acciones de ofensa a los compañeros de trabajo; así mismo el acosador excluye a la víctima del grupo de trabajo evitando su presencia de forma continua y notoria; hace notar que las actitudes de la víctima del acoso son negativas en relación a su trabajo; este tipo de acoso psicológico se manifiesta de forma negativa en razón al comportamiento del acosado por cuanto el acosador desarrolla acciones de hostigamiento sin alguna causa en contra de su víctima; por otro lado el acosador se aprovecha de su alto cargo que tiene en la empresa. Se debe considerar para que se configure el acoso psicológico estas actividades deben de ser realizadas de forma prolongada en razón del tiempo, ya que este tipo de acoso laboral tienen prolongación bien larga en la empresa, generando en primer lugar el estrés laboral en la víctima el cual dará lugar a la aparición de enfermedades. Frente a esta situación corresponde al estado peruano de poder promover la implementación de medidas de protección frente a los casos de acoso laboral, y por ende deberá de monitorear a las empresas donde se invoque al respeto irrestricto de los derechos de los trabajadores. Cabe destacar al mismo tiempo las consecuencias que derivan del acoso psicológico, por ende este tipo de acoso provoca la aparición del estrés social en el trabajador, que se ha considerado en un problema devastador para las víctimas ya que lo llevara en un tiempo mas adelante a sufrir de depresión, siendo la causa fundamental en las acciones de

suicidio. (Einarsen y Mikkelsen, 2003)

Dentro de este contexto el acoso psicológico, es un factor que viene ocasionando graves problemas a la salud mental de los trabajadores. Causando en los trabajadores traumas psicológicos llevándolos a tener de la necesidad de poder llevarlos a que puedan recibir un tratamiento médico a nivel psiquiátrico, generándoles grandes episodios de depresión, hecho que va a ser la causante de diversas enfermedades hasta llegar al extremo del suicidio, es por ello que para poder evitar tales circunstancias fatales es necesario que en las empresas privadas, deban brindar capacitaciones, así mismo se debe de crear áreas donde los trabajadores acudan para poder contar sus problemas con el propósito de poder obtener la ayuda correspondiente y sancionar al acosador pero con ámbito normativo realmente eficaz. Cabe mencionar que a nivel de la empresa privada en el Perú, existe mucha desigualdad hecho que permite dar lugar a que las personas puedan valerse de todo tipo de acciones y actitudes para poder conseguir mejores trabajos o en su defecto puedan alcanzar ascensos en sus puestos laborales, no importándoles si por medio tienen que humillar a sus propios compañeros, o en su defecto hacerlos quedar mal frente a sus jefes, cabe destacar que en muchas empresas se han instaurado políticas laborales donde existe la competencia laboral agresiva, es decir son los mismo compañeros de trabajo quienes tienen el deber de lograr cumplir sus metas, motivando en los trabajadores a que puedan generar ataques bajo el ámbito en contra de sus propios compañeros de trabajo hasta poder lograr cumplir sus objetivos trazados llegando incluso a que el compañero de trabajo pueda renunciar a su puesto laboral.

Cabe mencionar que el acoso psicológico se manifiesta promoviendo un maltrato dentro de la empresa bajo comportamientos que causan un daño significativo en la víctima, cabe destacar que el acosador, se demuestra de manera diaria hacia su víctima, así también el acosador es una persona antipática frente a sus propios compañeros y en especial con la persona a quien dirige todo su arsenal en el hecho de afectarlo con el maltrato psicológico, perjudicándolo en sus labores de trabajo, también promueve su liderazgo bajo una situación de soberbia, este tipo de acoso tiende a dañar la dignidad y la moral de la víctima, donde se

promueven actos deshonestos, agrediendo a la víctima de forma verbal, propinandole insultos así también asignándole apodos discriminatorios, se presenta golpes leves y se desprecia las labores propias de la empresa (lanzar documentos o bienes de la empresa).

#### **4.2. RESULTADOS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DENTRO RÉGIMEN PRIVADO BAJO EL CONTEXTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO.**

Dentro de las relaciones de trabajo en el empresariado nacional privado en la actualidad, se viene desarrollando dentro de una sociedad donde solo importa el éxito y no importa cómo lo consiga el trabajador, solo le interesa a los trabajadores ser el mejor, situación que es preocupante; por cuanto las personas hayan concebido tener una actitud egoísta todo para poder lograr lo que sea dentro del ámbito laboral no importándoles el riesgo ni mucho menos el daño que puedan causarle a otra persona, otro factor a tener en cuenta es que surge la necesidad de que el trabajador pueda percibir una mayor remuneración, bajo criterios desleales muchas veces perjudicando al compañero de trabajo. Es por ello que el impacto que viene causando el acoso psicológico laboral dentro de los trabajadores en las empresas privadas; es por que se viene promoviendo acciones agresivas en los trabajadores, causando ansiedad, depresión, baja autoestima, donde muchos de los trabajadores llegan al suicidio, aunque parezca difícil de creer estas conductas que la practican los trabajadores vienen ocasionando tragedias en la vida de las personas.

En el Perú resulta muy lamentable que las condiciones en relación a las formalidades que ofrece la empresa privada no vienen siendo las adecuadas, ya que las relaciones laborales no son sanas ni mucho menos opera la buena fe por parte del empleador, dando lugar a que en los trabajadores presenten un alto grado de estrés laboral, producto del hostigamiento psicológico a la cual son víctimas sea por políticas instauradas por el mismo empleador o porque el personal de confianza desarrollan acciones de acoso laboral bajo el contexto psicológico, estas acciones que pueden presentarse son: Cuando se instaura una jornada laboral que supera las ocho horas diarias generando perjuicio en el periodo de descanso en el trabajador promoviendo la vulneración de sus derechos de orden constitucional por desarrollarse acciones negativas dentro de las relaciones laborales; así mismo el trabajador

es sometido a poder desempeñar acciones absurdas que no siempre van de la mano con su profesión u oficio; cabe destacar que dentro de la empresa no se llega a trabajar en equipo donde el empleador muchas veces le asigna al trabajador tareas que superan su capacidad sumado a ello tiene que lidiar su actividad laboral bajo un clima donde se presenta acciones de envidia y rivalidad; por otro lado, la persona que acosa al trabajador manifiesta su accionar mediante conductas negativas imponiendo su perfil de un supuesto líder con el proposito de poder ser el centro de atención dentro del area donde desarrolla sus funciones; cabe mencionar que la persona quien acosa cree que sus compañeros son un objeto mas no seres humanos manifestando pensamientos negativos que sin duda van a dañar la parte psicologica del trabajador acosado dentro de la empresa.

En las relaciones laborales dentro de la empresa privada se puede encontrar a trabajadores afectados por el acoso psicológico que son instaurados por politicas de empresa y productividad de parte del empleador donde se promueve el sometimiento al trabajador a diversas conductas negativas donde se afecta gravemente la dignidad de la persona como trabajador, situación que tendrá repercusión en el desarrollo de las actividades propias de la empresa ya que el trabajador no podrá desempeñar sus funciones de forma óptima ni mucho menos adecuada, ya que se sentirá presionado con tanto estrés laboral y enfrentando a diario conductas negativas impuestas dentro de la relación laboral, en ese sentido urge que las empresas puedan crear mecanismos y políticas de prevención contra el acoso psicológico a fin de poder salvaguardar los derechos de sus trabajadores y promover un clima laboral favorable procurando la salud mental de la persona ante todo.

Dentro del análisis que venimos realizando cabe mencionar a la teoría del psicoterror que se viene instando dentro de la empresa privada con mayor auge en estos últimos tiempos, donde el acoso laboral psicológico es considerado como el terror psíquico o acoso laboral (mobbing) donde las empresas en sus relaciones laborales vienen desarrollando políticas laborales hostiles dejando de lado la ética y el respeto a la dignidad de la persona, promoviendo tratos realmente inhumanos, este tipo de acoso es frecuente mientras dure la relación laboral. Así mismo, esta teoría centra su estudio como bajo fenómeno que es

producto del lugar donde está instaurada la empresa cuyo objetivo es generar molestia o amenaza contra aquel trabajador destruyendo así su interés personal. (Leymann, 1996)

Dentro de esta teoría se tiene la clasificación de las conductas hostiles a nivel psicológico que vienen sufriendo los trabajadores donde destaca que el empleador limita y manipula la comunicación, es decir el empleador aísla al trabajador para que no pueda comunicarse con otros trabajadores, asimismo no se le permite expresarse en reuniones de trabajo y si se le permite su participación simplemente se le corta de forma abrupta; muchas veces las órdenes que emite el empleador son de forma intempestiva dándole corto tiempo para su cumplimiento, dentro de esta conducta que se viene analizando se presenta amenazas verbales donde prima la expresión “si no cumples con tu trabajo la empresa procederá despedirte”; otro aspecto que se tiene es que la empresa instaure órdenes de aislar a la víctima donde se incita a que los demás trabajadores dejen de mantener comunicación con el trabajador hostigado. Dentro del acoso laboral a nivel psicológico destaca el desprestigio que sufre el trabajador como personas frente a sus compañeros de trabajo, siendo víctima muchas veces de calumnia o difamación donde el hostigador crea rumores malintencionados para dañar su dignidad ante los demás trabajadores. Por otro lado el hostigador procura siempre de ridiculizar a la víctima ante sus compañeros, promoviendo actos de burla sobre su origen, nacionalidad o rasgos de descendencia; el acosador tiende a desacreditar su capacidad profesional de la víctima donde evita asignar tareas propias de la actividad de la empresa, muchas veces se ha logrado observar que al trabajador se le asigna tareas absurdas o inútiles que no sirven para en nivel de productividad de la empresa. En otras ocasiones dentro de las relaciones laborales cuando se presenta un acoso laboral psicológico se somete a la víctima a que puedan cumplir con tareas que no van con sus competencias laborales donde estas tareas son muy superiores e inalcanzables para su talento humano, situación que tiene como propósito de poderlo desprestigiar y demostrar su incompetencia dentro de la empresa; ante estos hechos la consecuencia para el trabajador acosado será su salud mental. (Trigozo, 2018)

Otro aspecto que debemos considerar dentro de las relaciones laborales es que se presenta dentro del acoso laboral psicológico dos sujetos; en primer lugar se tiene al sujeto activo, que es la persona que de manera consciente va a conseguir marginar psicológicamente al trabajador víctima de acoso, cuya finalidad es que el trabajador acosado pueda a bien renunciar de forma voluntaria a su puesto laboral, esto como consecuencia de la ejecución de diversos actos frecuentes hostiles que se darán en contra de la víctima; es así que el sujeto activo llamado acosador presenta rasgos de egocentrismo, mediocridad, envidia, intolerancia, inmadurez, inseguridad; y por ende está necesitado de que sus actos sean aprobados, por sus superiores dentro de la empresa. De otra parte se tiene al sujeto pasivo; que viene hacer el trabajador víctima de acoso laboral psicológico que en primera fase es aquella persona a quien se propina de temor por parte del acosador, desarrollando acciones de fastidio sea por iniciativa propia o porque se tenga órdenes de parte del empleador. (Rodríguez, 2004)

Por último, debemos poner de manifiesto que el trabajador que es víctima de acoso psicológico laboral no tenga posibilidades de un libre desarrollo y crecimiento dentro de la empresa; ni mucho menos de poder gozar de buena salud, mas por el contrario será víctima de las enfermedades profesionales producto de convivir en un ambiente hostil al interior de la organización empresarial hecho que va a conllevar a que se pueda ver afectado su desempeño laboral, reflejando una baja productividad. (Meliá, 2007)

De otro lado, debemos considerar que cerca del 80% de accidentes de trabajo son como consecuencia del acoso laboral que es víctima el trabajador por tener múltiples preocupaciones en función a los deberes asignados como consecuencia del acoso laboral a nivel psicológico instaurado. (EsSalud, 2015)

#### **4.3. RESULTADOS SOBRE EL ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO PSICOLÓGICO DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL BAJO EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ.**

El acoso moral (psicológicos) en el trabajador, se dan mediante comportamientos agresivos que se dan por lo general de forma verbal, donde el trabajador muchas veces no logra

concluir sus actividades encomendadas por su patronal, es por ello que resulta necesario y fundamental que las empresas pueda a bien contemplar en sus reglamentos medidas para proteger a los trabajadores.

El mobbing laboral (acoso psicológico), dentro de la empresa tiene como objetivo fundamental de causar en la víctima miedo así como intimidación, donde se consume su personalidad hasta volverlo un fantasma, muchas veces se han presentado casos donde los jefes dentro de las empresas vienen cometiendo dichas acciones cuyo objetivo es hacer sentir mal a los trabajadores, promoviendo a que la carga laboral se torne abrumadora generando en el trabajador acosado un alto nivel de estrés que lo conlleva a poder adquirir alguna enfermedad profesional.

Las consecuencias del acoso psicológico para el trabajador dentro de la empresariado peruano en el sector privado se ha constituido en un problema muy álgido ya que se van a vulnerar sus derechos laborales, es por ello que el legislador debe de implementar de manera urgente un marco juridico que este relacionado a este tipo de acoso laboral, esto con el proposito de poder proteger a la clase trabajadora de ambos sexos ante este tipo de problemas de caracter laboral, dentro de esta se tiene un marco normativo vigente pero que resulta insuficiente para poder defender a los trabajadores contra el acoso psicológico en materia laboral, porque el trabajador como persona pasa gran parte de su tiempo en el centro de trabajo, en terminos criollos es considerado su segundo hogar, es por ello que se debe de garantizar al trabajador un ambiente laboral ameno y sano donde se respire buena vibra, donde no se reste sus capacidades laborales, muy por el contrario se de espacio a valorar su desempeño laboral; no cabe duda que en el sector empresarial privado muchos de los trabajadores vienen sufriendo explotación, sometidos a actos denigrantes afectando su autoestima es por ello que urge la creacion de un marco legal que permita evitar el acoso psicológico laboral, estas acciones en muchos casos evitaran que muchos trabajadores logren suicidarse o padezcan de una baja autoestima, angustia laboral hecho que conllevara a que no sean capaces de cumplir sus metas en su centro laboral.

En el Perú, dentro de la empresa privada viene existiendo mucha desigualdad a nivel de la

clase trabajadores lo que da lugar a que las personas tomen actitudes para poder lograr mejores trabajos o alcanzar cargos bien posicionados en las empresas, donde no les importa humillar a sus compañeros, así mismo debemos considerar que dentro de las empresas privadas existen políticas laborales donde se da lugar a que haya una competencia laboral de forma agresiva, entre compañeros de trabajo lo que tiende a que se pueda lograr sus metas, esta causa es la principal fuente de ataque emocional que puedan recibir algún compañero en el trabajo que tenga como consecuencia su renuncia voluntaria, es así que podemos mencionar el perfil del trabajador acosador dentro de la empresa, es así que el sujeto acosador manifiesta su comportamiento de forma permanente hacia su víctima; la persona que acosa laboralmente desde el punto psicológico por lo general es antipático con sus compañeros de trabajo y en especial con la persona considerada como su víctima; el acosador desde todo punto de vista buscará perjudicar a la víctima de acoso laboral en sus labores cotidianas; es una persona que pretende ser líder a costa de la soberbia al interior de la empresa; el acosador daña con sus actitudes la moral y la ética laboral y por lo general el acosador siempre desarrolla actos deshonestos

Debemos comprender que los derechos de los trabajadores surgen con el propósito de poderlos proteger y velar su bienestar dentro de la empresa, por lo tanto los trabajadores deben estar en constante capacitación con el propósito de poder desenvolverse de la manera y en óptimas condiciones en su trabajo y la producción sea notoria en beneficio de la empresa, es por ello que los trabajadores necesitan convivir en un ambiente laboral sano y que el reglamento interno de trabajo proteja sus derechos. Es por ello que todo trabajador a nivel de la empresa tienen las mismas posibilidades de poder crecer profesionalmente y brindar sus conocimientos en favor de la empresa a la que se deben, razón por la cual dentro de la empresa se debe de promover un ambiente cálido donde haya comunicación y trabajo en equipo donde se promueva a los trabajadores en función a su preparación académica y producción en el área donde viene desarrollando sus actividades, no dudamos que existe rivalidad por el puesto de trabajo así como por la escala remunerativa, situación que ha sido observada por la empresa, hecho que ha dado lugar a que sean los mismos

compañeros de trabajo quienes deban de arreglar sus diferencias esto para poder evitar el despido de sus trabajadores. Dentro de la legislación laboral no se tiene regulado una definición para el acoso psicológico laboral, frente a ello tenemos regulado dentro del marco constitucional cada uno de los derechos del trabajador en relación a su dignidad como persona, no debemos de olvidar que el marco normativo vigente tiene como finalidad de poder velar la integridad del trabajador, siendo así la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ni mucho menos el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, no han logrado constituir elementos suficientes para poder frenar la violencia laboral a nivel de sus diferentes formas lo que hace necesario que el legislador pueda legislar de forma urgente sobre el tema. Es por ello que resulta necesario que el acoso psicológico laboral tenga su propia regulación independiente como lo es la figura del acoso sexual, donde se pueda dar mecanismos eficientes para proteger a la víctima dentro de la empresa ya que el acoso psicológico puede lograr producir la siguiente sintomatología: Hacer que el perfil de la víctima acosada es de una persona frustrada laboralmente; Producir en la víctima diferentes enfermedades profesionales; la víctima necesitará de ayuda profesional para poder recuperar su salud mental así como física; rs por ello que urge la regulación del acoso psicológico laboral en aras de salvaguardar los derechos del trabajador dentro de la empresa a fin de poder evitar perjuicio.

Dentro de la empresa se vive un clima laboral, donde se desarrolla sin duda alguna el acoso laboral en sus diferentes formas en especial el acoso psicológico; manifestándose acciones por parte del acosador como el hecho de proceder a ofender al compañeros de trabajo; excluir al trabajador del grupo de laboral; fomentar una intervención donde se muestra actitudes negativas en las labores que viene desarrollando el trabajador acosado; el acosador desarrolla comportamientos negativos hacia su víctima; así también el acosador aprovecha el cargo que tiene para poder causar el maltrato psicológico. El acoso psicológico en materia laboral es la que ocurre durante un tiempo prolongado, causando maltratos dentro de la empresa generando en la víctima el estrés laboral, y como consecuencia de ello se le ocasiona diversas enfermedades y más aún si la persona padece de alguna

enfermedad crónica esta enfermedad va a empeorar.

Cabe mencionar que la SUNAFIL tiene el deber de supervisar en las empresas donde se vean afectados trabajadores por el acoso psicológico laboral, esto con la finalidad de poder proteger los derechos laborales y personales del trabajador afectado, es por ello que el estado tiene la obligación de implementar medidas de protección antes dichos casos y supervisar que en las empresas tengan a bien considerar en sus reglamentos la debida valoración de políticas de prevención frente al acoso psicológico, todo ello con la finalidad de que el trabajador pueda laborar en un ambiente sano con todos los estándares correspondientes. Dentro de la legislación laboral nacional no se tiene una causal de despido frente a los casos por acoso psicologico laboral, solo se hace referencia a hechos de hostilidad y acoso sexual, situaciones legales que vienen hacer diferentes donde se consideran supuestos legales donde cada uno de ellos presenta su regulación propia, trayendo como consecuencia a que no exista una regulación referente al tema y los casos de acoso psicologico laboral la vienen resolviendo con la aplicacion de la ley de productividad y competitividad laboral. Por qué el acoso psicológico debe considerarse como falta grave, ya que afecta gravemente los derechos que están regulado en la Constitución Política, por cuanto es de conocimiento que los ciudadanos pasan la mayor parte de su tiempo en el centro de trabajo, es por ello ante un ambiente negativo, tóxico, va a ocasionar que el trabajador no pueda desempeñarse de la manera mas optima.

Lo que se ha podido evidenciar a través de diversos estudios es que las consecuencias que derivan del acoso psicológico, es causa principal del estrés social en el trabajo, y que conlleva a un problema realmente devastador para la víctima generando graves problemas en su salud. Donde estos trabajadores al verse afectados psicológicamente, tienen la necesidad de un tratamiento asistido por un profesional, asi mismo estas personas van a padecer de depresión, hecho que le va a causar diversas enfermedades hasta llegar al extremo del suicidio, es por ello que las empresas privadas tengan a bien implementar capacitaciones, asi mismo crear un área donde los trabajadores puedan contar sus

problemas y así obtener la ayuda profesional que permita su buen desempeño en el trabajo. (Einarsen y Mikkelsen, 2003)

Cabe mencionar que dentro del estudio que se ha realizado es que en el Perú existen empresas que no han logrado considerar y establecer medidas de protección a nivel de su reglamento interno medidas para evitar el acoso psicológico.

#### **4.4. ANÁLISIS DE LA NORMA RELACIONADA AL TEMA DE INVESTIGACIÓN**

Dentro del marco normativo vigente la figura del acoso psicológico a nivel del Perú, no se ha logrado regular, es por ello que urge que el estado pueda implementar un marco normativo que proteja a los trabajadores en relación a su bienestar, donde las empresas puedan fomentar un ambiente de trabajo sano y se tenga un un estatuto que tenga como finalidad el hecho de proteger los derechos de los trabajadores generando una calidad de vida y que de paso a un crecimiento a nivel profesional donde se prevea cumplir con todos sus beneficios de acuerdo a ley. Dentro del contexto normativo nacional se tiene regulado el acoso laboral bajo términos propios que están considerados en el Decreto Legislativo Nro. 728, donde se puede observar en este cuerpo normativo los diversos actos de hostilidad y actitudes deshonestas que sin duda afectarán la dignidad de la persona, mediante conductas que las desarrolla el empleador hacia el trabajador, es por ello que resulta necesario establecer criterios propios y de manera independiente la figura del acoso psicológico laboral, ya que este tipo de acoso se viene incrementando de forma indiscriminada por los trabajadores que a su vez son compañeros de la víctima.

Cabe destacar que el único marco legal que se tiene regulado es para el acoso laboral que proviene del empleador y su regulación es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral desarrollado a nivel del artículo 30, este marco legal desarrolla supuestos de acoso a nivel de sus 8 incisos, situación que es insuficiente para tratar el tema de acoso laboral a nivel psicológico con detalle y profundidad, ya que los supuestos que presenta son totalmente diferentes y por ende no existe una ilustración legal del acoso psicológico laboral, por otro lado se tiene a la jurisprudencia peruana donde toma el modelo del marco legal colombiano para resolver situaciones donde se presenta el acoso psicológico. El estado peruano ha

logrado implementar mecanismos de protección para los casos de acoso sexual contra la mujer regentado por el ministerio de trabajo donde se tiene oficinas de consultas de acoso sexual y actos de hostilidad, por ende las empresas tambien han logrado crear campañas para dar a conocer sobre el acoso laboral, pero resulta contraproducente cuando el estado no ha hecho nada para poder prevenir actos de hostigamiento psicológico considerando que este tipo de acoso es altamente dañino para el trabajador dentro de la empresa.

#### **4.5. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA APLICADA AL TEMA DE ESTUDIO**

La Casación Laboral N° 16443-2014 Lima, donde se da a conocer que los que existen en el marco normativo no son suficientes para determinar los elementos del acoso psicológico laboral, ya que se tiene una marcada diferencia entre lo que son los actos de hostilidad y el acoso laboral. Donde muchas veces la víctima cuando se está frente a este tipo de acoso tiende a acudir ante el órgano jurisdiccional a fin de proceder a instaurar la demanda, esto con la finalidad de poder hacer que el acosador cese los actos de hostilidad, donde se busca que la empresa que no viene previniendo este tipo de acciones que vulneran los derechos de los trabajadores se haga acreedor a una multa, y por ende se pueda a bien solicitar el pago de una indemnización por el daño ocasionado. En relación a la casación laboral bajo análisis se puede observar criterios para determinar cuando se está frente a casos de acoso laboral psicologico asi mismo se pueda determinar el perfil del acosador, ya que no siempre es el empleador quien es el acosador ya que muchas veces lo es el mismo compañero de trabajo de la víctima; por otro lado, dentro de la casación se hace mención de los elementos que sirven para poder proteger los derechos del trabajador cuando se esté frente al acoso laboral psicológico.

La Corte Suprema de Justicia ha emitido la Casación Laboral Nro. 16443-2014 Lima durante el año 2016, donde refiere que el artículo 30 del Decreto Legislativo Nro. 728 establece que los actos de hostilidad son equiparables al despido, pues los incisos que contiene este marco normativo no son suficientes para determinar cuando se está frente a un acoso psicológico laboral, ya que existe una gran diferencia entre actos de hostilidad y acoso laboral.

#### 4.6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Dentro de los resultados que presentamos en la investigación se logró analizar los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa a nivel de la actividad laboral privada, donde este tipo de acoso se ha convertido en un problema que viene creciendo de forma alarmante dentro de la empresa privada donde el estado peruano no ha desarrollado mecanismos de protección legal asimismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no vienen garantizando la erradicación de este tipo de acoso dentro de las empresas. Por ende los resultados que se presenta en el estudio guardan relación con los resultados encontrados en la investigación promovida por Bedoya (2015), ha realizado la investigación para poder determinar cuál es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público, en la ciudad de Manizales, Colombia, donde ha podido determinar que los trabajadores tienen un desconocimiento sobre el problema social cuál es el casos laboral así mismo observan estos hechos como una situación normal, por otro lado no logran distinguir los momentos hostiles en la cual vienen viviendo en su centro de trabajo; como consecuencias de diferentes comportamientos de sus mismo compañeros de trabajo o en su defecto de parte de sus jefes. Cabe destacar que dentro del estudio se ha llegado a observar que el acoso laboral no viene siendo regulado en la normatividad colombiana en materia laboral; y por ende la poca normatividad genérica que existe no se viene difundiendo en pos de salvaguardar los derechos de los trabajadores; por otro lado se ha observado que las empresas no vienen consignando acciones que permitan contrarrestar el acoso laboral en su reglamento interno generando desamparo a los trabajadores. Asimismo tienen relación con los resultados que se muestran en el estudio de Díaz (2017), a nivel de su estudio denominado “Mobbing y habilidades sociales en los trabajadores de un Contact Center del distrito de Lima, 2017”, a logrado plantear que la relación entre el Mobbing y las habilidades sociales en los trabajadores de contact center en la ciudad de Lima, vienen presentando un acoso laboral de nivel medio, donde prima en especial el acoso psicológico laboral dentro de

la empresa por parte de los compañeros de área así como de los jefes de cada área, es por ello que los trabajadores no se encuentran a gusto en su ámbito laboral, y el rendimiento en sus labores es deficiente viéndose afectado los intereses de la empresa.

Así mismo dentro del estudio se ha podido conocer que dentro del marco normativo del derecho laboral privado no se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores frente a los actos de acoso psicológico dentro del ambiente laboral, ya que el estado peruano así como las empresas no han logrado instaurar canales normativos que ayuden a integrar a los trabajadores con los temas relacionados al acoso laboral de carácter psicológico donde se permita al trabajador poder desenvolverse bajo un ambiente laboral saludable desterrando la rivalidad, la competencia desleal y el ambiente tóxico donde se pueda ocasionar el desprendimiento de actitudes negativas que va a conllevar a actos de acoso laboral dentro del ámbito psicológico. Por cuanto estos resultados encontrados tienen relación con los resultados que se muestran en la investigación de **Rivera (2018)**, ha desarrollado su trabajo donde ha logrado analizar la dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana, trabajo de investigación que fue presentado a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de Lima, Perú; donde el autor ha logrado determinar que el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad debe darse en razón de promover la protección legal en de la dignidad de la persona; es por ello que el respeto de la dignidad sin duda garantiza el derecho al honor de las personas, así como a la intimidad a nivel personal donde se establece el reconocimiento del respeto frente a las demás personas. Por cuanto dentro del marco normativo laboral nacional no se han obtenido mejoras relacionadas al acoso psicológico laboral, muy a pesar de que en las empresas se vienen presentando situaciones de violencia, abuso de poderes, tratos de esclavitud, informalidad, entre otros malos tratos que muelan la dignidad del trabajador, ocasionando que la productividad que desempeñan los trabajadores sea ineficiente y los trabajadores de las empresas se ausenten en el trabajo esto por que produzca en la víctima de acoso el desgaste emocional y físico.

Así mismo dentro de los resultados se ha logrado identificar las políticas de prevención que

existen en el marco normativo del derecho laboral privado frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral, donde el estado peruano no ha logrado mejorar ni mucho menos incluir un marco legal sobre el acoso psicológico laboral, por cuanto si se llegase a presentar este tipo de casos de acoso psicológico lo resolverán bajo el amparo del marco normativo de la ley de actos de hostilidad y no es posible que no exista una diferencia entre dichos fenómenos, así mismo vienen utilizando la ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, es así que cuando se presenten supuesto que atentan la moral del trabajador debemos advertir que forman parte de un conjunto de acciones propias de la figura del acoso psicológico laboral, es por ello que existe un vacío normativo ya que no existe modalidades, circunstancias para poder resolver dichos casos. Estos resultados tienen relación con los resultados que se muestran en el estudio de Laiza (2018), a desarrollado el estudio sobre los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales, investigación se que fue presentada a la universidad Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, Perú; donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones; Dentro de nuestro marco legal existe una norma el cual permite garantizar la aplicación de la debida garantía contra el mobbing laboral; este marco legal es el TUO del Decreto Legislativo Nro. 728; dentro de este marco normativo está regulado los actos de hostilidad que pueda promover el empleador en contra del trabajador; pero lo que hace falta es una norma específica que permita regular al mobbing laboral, como se ha hecho frente al hostigamiento sexual en materia laboral, sin duda alguna los elementos del mobbing laboral van a afectar la salud del trabajador de forma física así como psicológica. Dentro del análisis que se ha realizado no se han realizado mejoras sobre el acoso psicológico laboral, ya que este tipo de acoso trae consigo problema que van a afectar la salud mental de los trabajadores, por ende urge aplicar los mecanismos adecuados para poder prevenir este tipo de acoso dentro de las empresas del sector privado a fin de asegurar el bienestar del trabajador.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En la investigación se logró analizar los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa a nivel de la actividad laboral privada, donde este tipo de acoso se ha convertido en un problema que viene creciendo de forma alarmante dentro de la empresa privada donde el estado peruano no ha desarrollado mecanismos de protección legal asimismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no vienen garantizando la erradicación de este tipo de acoso dentro de las empresas.

**SEGUNDA:** Así mismo dentro del estudio se ha podido conocer que dentro del marco normativo del derecho laboral privado no se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores frente a los actos de acoso psicológico dentro del ambiente laboral, ya que el estado peruano así como las empresas no han logrado instaurar canales normativos que ayuden a integrar a los trabajadores con los temas relacionados al acoso laboral de carácter psicológico donde se permita al trabajador poder desenvolverse bajo un ambiente laboral saludable desterrando la rivalidad, la competencia desleal y el ambiente tóxico donde se pueda ocasionar el desprendimiento de actitudes negativas que va a conllevar a actos de acoso laboral dentro del ámbito psicológico.

**TERCERA:** Así mismo dentro de los resultados se ha logrado identificar las políticas de prevención que existen en el marco normativo del derecho laboral privado frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral, donde el estado peruano no ha logrado mejorar ni mucho menos incluir un marco legal sobre el acoso psicológico laboral, por cuanto si se llegase a presentar este tipo de casos de acoso psicológico lo resolverán bajo el amparo del marco normativo de la ley de actos de hostilidad y no es posible que no exista

una diferencia entre dichos fenómenos, así mismo vienen utilizando la ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, es así que cuando se presenten supuesto que atentan la moral del trabajador debemos advertir que forman parte de un conjunto de acciones propias de la figura del acoso psicológico laboral, es por ello que existe un vacío normativo ya que no existe modalidades, circunstancias para poder resolver dichos casos.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda al poder legislativo a poder revisar el Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a razón del artículo 30, ya que los supuestos que se dan a conocer relacionados al acoso laboral distan de forma significativa frente a los supuestos que se presentan en las acciones relacionadas al acoso laboral psicológico, hecho que viene dando lugar a la existencia de vacíos normativos haciendo que el trabajador no tenga mecanismos de protección eficientes frente a este tipo de acoso vulnerando así su dignidad.

**SEGUNDO:** Se recomienda al estado peruano a través del gobierno de turno a poder desarrollar mesas de trabajo donde se tenga la participación de las empresas del sector privado, el Ministerio de Trabajo y los representantes de los trabajadores a nivel nacional a fin de promover acciones donde se promueva el respeto a los trabajadores que vienen siendo afectados con el acoso laboral psicológico generándoles perjuicio a nivel de su salud mental y física donde se logre implementar estrategias que ayuden a los trabajadores a poder superar los diversos traumas que viven dentro de la empresa producto del acosos laboral psicológico.

**TERCERO:** Se recomienda a las empresas del sector privado poder desarrollar directivas dentro de cada reglamento interno de trabajo donde se informe y advierta sobre casos de acoso psicológico laboral, en relación a los elementos, sujetos, causas, efectos y procedimientos legales para conseguir una mayor protección sobre los derechos de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing el acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Editorial Océano, Colección Ámbar, Barcelona
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, (1), 80-90. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>
- Altés, J. (2002). "El acoso sexual en el Trabajo". Valencia-España: Tirant lo Blanch.
- Bedoya, V., Brand, D., & Ocampo, J. (2015). "cual es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución de contrato laboral en el sector público"- tesis para abogado. Universidad de manizales-colombia. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2245/tesis%20a%20coso%20laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Biagio, K. Getirana, R. Marisa, S. y Dalva de Barros, M. (2009). Los factores asociados con la intimidación en los lugares de trabajo de las enfermeras. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 21 (3).
- Buendía, J. (2003). Riesgos psicosociales en la universidad. Síndrome del "Burnout" y el "Mobbing". *La Mutua. Revista técnica de salud laboral y prevención* (9). Recuperado de <http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-9>
- Camargo, J. y Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 51-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916261005.pdf>
- Carrasco, M. y Gonzáles, M. (2006). Aspectos conceptuales de la Agresión. *Acción Psicológica*, 4 (2), 7-38.
- Díaz, M. (2017). "Mobbing y habilidades sociales en los trabajadores de un Contact Center del distrito de Lima, 2017". (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3237?show=full>
- Emile Loreto (2008) "Estudio Comparativo del Acoso Mobbing Laboral en Empresas

- Públicas y Privadas en Caracas” (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, 80 Universidad). Recuperada de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5091.pdf>
- Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión de literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 3(22), 251-273.
- Elizabeth Gutiérrez (2010) “El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral”, en una organización educativa y otra de Salud” (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad).
- Enciso, M., & Pérez, E. (2018). "El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos-Lima-2017" para obtener el Título de Abogados por la Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escartín, J. Arrieta, C. y Rodríguez, A. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: Revisión de los principales aspectos teóricos-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en psicología*, 23 (10-11).
- Fernández, M. y Nava, J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (33), 62-95. Fuertes, J. (2004). Acoso laboral ¡Mobbing! Psicoterror en el trabajo. [Versión de ARÁN].
- Gabriela Escudero (2011) “Impacto del Acoso Laboral y los conflictos Interpersonales en la Salud de los trabajadores del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires” (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad). Recuperada de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/19395/Documento\\_completo\\_\\_.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/19395/Documento_completo__.pdf?sequence=1)
- Gimeno, M. Grandío, A. y Marqués, A. (2012). Prácticas organizativas saludables frente a la

- violencia en el trabajo. *Contabilidad y Negocios.*, 7(13) 43-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281623577005>
- Gonzales, D. y Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: Prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3628.pdf>
- González, N. (2015). "Insertar en el código integral penal, en el acoso laboral como delito de acción penal público" para obtener el título de abogado por la Universidad Nacional de Loja, Loja-Ecuador. Obtenido de 92 <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8580/1/N%C3%A9stor%20Seraf%C3%ADn%20Gonz%C3%A1lez%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Paidós. Recuperado de <http://baseddp.mec.gub.uy/Documentos/Bibliodigi/El%20acoso%20moral.%20el%20maltrato%20psicologico%20en%20la%20vida%20cotidiana.pdf>
- Hirigoyen, M. (2001). *EL acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>
- Hernández, C. (2009). *Mobbing y su Regulación* (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad). [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/dehernandez\\_c/pdfAmont/de-hernandez\\_c.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/dehernandez_c/pdfAmont/de-hernandez_c.pdf)
- Hernández, D. (2015). "Análisis Metodológico Conceptual: del Mobbing al Asedio Psicológico Grupal Laboral" (Tesis para obtener el título profesional de Derecho, Universidad). Recuperada de <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/16255/2015%20DIANA%20HERN%C3%A9ndez%20MOCTEZUMA.pdf?sequence=1>
- Iñaki, P. (2003). *Manual de Autoayuda Mobbing. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*: Santillana Ediciones Generales, S.L
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. *Violence and Victims*,

5(2),

Leymann, H., & Gustafsson, B. (1984). Psykisktvåld i arbetslivet. Två explorative undersökningar (Psychological violence at workplaces-two explorative studies).

López, A. y Vázquez, P. (2007). El mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único. Decisiones Organizativas, 2. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499437.pdf>

López, M., Vázquez, P. y Montes, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. Revista Latinoamericana de Psicología, 42(2), 215-224. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>

López, M., Vázquez, P. y Picón, E. (2008). Un estudio empírico sobre las características distintivas de las víctimas del Mobbing. Revista Mexicana de Psicología, 25(2), 223-235. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016308003>

Laiza, O. (2018). "Fundamentos Jurídicos para regular la Ley contra El Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los Derechos Laborales" . (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/657>

Laucata. E. (2016). "El Mobbing en obreros de Construcción de Lima Metropolitana" (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8182>

Machaca (2023), Mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. - Juliaca 2022, repositorio UPSC, Puno. Perú,

Mayoral, S. y Espluga, J. (2010). Mobbing: ¿Un problema de perfiles psicológicos o un Problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. Cuadernos de Relaciones Laborales, 28 (2)

Martínez, S. y Cruz, M. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. Psicología y Salud, 18(2). 255-265.

Martínez, A. (setiembre de 2010). "El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión". Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

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

Piñuel, & zabala. (2001). "Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo".

Real Academia Española. (2001). Acoso Laboral. <https://dle.rae.es/acoso>. Snatander - sal Tarrae, 187-189.

Rodriguez, P. (2004). "El acoso moral en el trabajo". Madrid-España: Dijusa.

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

Rivera, R. (2018). "La dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana" para obtener el Grado de Doctor en Derecho por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima-Perú. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS\\_DOCTORADO\\_DERECHO\\_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PAREDES.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS_DOCTORADO_DERECHO_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PAREDES.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Sacristán, J. (2017). "Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales" para obtener el Grado de Doctor en Psicología por la Universidad de Salamanca, ciudad de Salamanca-España. Obtenido de [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/137146/DPSA\\_SacristanRodriguezJM\\_Variables.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/137146/DPSA_SacristanRodriguezJM_Variables.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sanchez, J. (2020). "El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno regional de Tumbes-20202 tesis para obtener el grado academico de Doctor en Derecho ,

- Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez\\_VJRSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez_VJRSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soria, V. (2013). "Mobbing o Violencia Psicológica Laboral particularidades en la Administración Pública". (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://racimo.usal.edu.ar/4345/>
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con fecha de promulgación 21 de marzo de 1997.
- Trigozo, G. (2018). Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú . Obtenido de 99 <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRAB.SUF.PROF.Gunthe%20r%20Jhuni%C3%B3r%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2>
- Trujillo, L. (2014). "Mobbing: El acoso moral en la relación laboral". (Tesis de Pregrado) Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/pdf>.

## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
- ¿Cuáles son los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa, desde un enfoque del derecho laboral privado en el Perú, 2023?	- Analizar los mecanismos de protección legal para prevenir actos de acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa, desde un enfoque del derecho laboral privado en el Perú, 2023.	Análisis jurídico del acoso psicológico.	- El acoso moral en el trabajador. - El mobbing Laboral dentro de la empresa. - Consecuencias del acoso psicológico en el trabajador. - Marco normativo vigente que previene el acoso psicológico.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
- ¿En el marco normativo del derecho laboral privado se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral? - ¿Cuáles son las políticas de prevención que existen en el marco normativo del derecho laboral privado frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral?	- Conocer en el marco normativo del derecho laboral privado si se cuenta con dispositivos legales que brinden protección a los trabajadores frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral. - Identificar las políticas de prevención que existen en el marco normativo del derecho laboral privado frente a los actos de acoso psicológico dentro de la relación laboral.	Relación laboral	- Perfil del trabajador dentro de la empresa. - Clima laboral en la empresa.

**Anexo 02:** Ficha bibliográfica.

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor: Leymann</b>	<b>Lugar de publicación: EE. UU.</b>
<b>Título: Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims.</b>	
<b>Año de publicación: 1996</b>	
<p>Dentro del marco jurídico nacional se debe comprender que el acoso laboral sin duda alguna viene afectando de forma grave al trabajador, causándole un daño de carácter irreparable a nivel psicológico y físico que a futuro necesitará de un tratamiento médico especializado para poder superar dichos traumas, el acoso laboral dentro de la empresa tiende a destruir la seguridad laboral de la víctima, causándole daño en su reputación como ser humano, así mismo permite la perturbación de sus funciones que desempeña en su centro de trabajo cuya finalidad sea de que la persona afectada renuncie por voluntad propia de forma aparente. Dentro del aspecto legal se entiende por acosos laboral a la práctica dentro del centro de trabajo el cual consiste en poder someter a un trabajador o en su defecto a varios trabajadores a una presión física y emocional que provocará un deterioro en la persona desde el punto de vista físico y mental.</p>	

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor:</b> Trigozo <b>Título:</b> Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú. <b>Año de publicación:</b> 2018	<b>Lugar de publicación:</b> Lima. <b>Editorial:</b> UIGV.
<p>La palabra Mobbing proviene del término "mob" el cual tiene como significado "pandilla o turba", bajo un clima hostil y agresivo, el cual adopta el comportamiento acosador de una persona dentro del contexto laboral. Es por ello que a nivel laboral este término adopta definiciones como acoso psicológico, hostigamiento laboral, violencia psíquica, entre otros, En el Peru, se tiene un problema muy algido cual es el acoso sexual que esta orientado en especial a las mujeres quienes ven vulneradas sus derechos laborales, es por ello que el legislador a creado el marco juridico relacionado al acoso sexual, con la finalidad de proteger a la clase trabajadora femenina ante este tipo de problemas de caracter laboral, dentro de esta linea si se ha dado este marco normativo entonces resulta necesario crear un marco normativo especial que permita defender a los trabajadores contra el acoso psicológico en materia laboral, porque el trabajador como persona pasa gran parte de su tiempo en el centro de trabajo, en terminos criollos es considerado su segundo hogar, es por ello que se debe de garantizar al trabajador un ambiente laboral ameno y sano donde se respire buena vibra, donde no se reste sus capacidades laborales, muy por el contrario se de espacio a valorar su desempeño laboral; no cabe duda que en el sector empresarial privado muchos de los trabajadores vienen sufriendo explotación, sometidos a actos denigrantes afectando su autoestima es por ello que urge la creacion de un marco legal que pèrmita evitar el acoso psicológico laboral, estas acciones en muchos casos evitaran que muchos trabajadores logren suicidarse o padezcan de una baja autoestima, angustia laboral hecho que conllevara a que no sean capaces de cumplir sus metas en su centro laboral.</p>	

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor: Einarsen y Mikkelsen</b>	<b>Lugar de publicación: Lima</b>
<b>Título: Antecedentes y Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión de literatura.</b>	<b>Editorial: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.</b>
<b>Año de publicación: 2003</b>	

Organización sobre el acoso psicológico, una de las consecuencias que van a derivar del acoso psicológico, será el estrés social en el trabajo, que se ha considerado en un problema devastador para las víctimas ya que lo llevara en un tiempo mas adelante a sufrir de depresión llevándolo en muchos casos al suicidio.

Consecuencias del acoso psicológico, dentro de diferentes estudios se tiene que el acoso psicológico es un factor que viene ocasionando graves problemas a la salud mental de los trabajadores. Causando en los trabajadores traumas psicológicos llevándolos a tener de la necesidad de poder llevarlos a que puedan recibir un tratamiento médico a nivel psiquiátrico, generándoles grandes episodios de depresión, hecho que va a ser la causante de diversas enfermedades hasta llegar al extremo del suicidio, es por ello que para poder evitar tales circunstancias fatales es necesario de que en las empresas privadas, deban brindar capacitaciones, así mismo se debe de crear áreas donde los trabajadores acudan para poder contar sus problemas con el propósito de poder obtener la ayuda correspondiente y sancionar al acosador.

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor: Piñuel &amp; zabala</b>	<b>Lugar de publicación: Lima</b>
<b>Título: Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.</b>	
<b>Año de publicación: 2001</b>	
<p>El acoso laboral y los sujetos intervinientes, A nivel de la doctrina sobre el acoso laboral, se tiene a los siguientes sujetos como partes involucradas en el acto del acoso. Dentro de ellos tenemos al acoso laboral de orden vertical y el acoso laboral de orden horizontal, en el primero se da por iniciativa del jefe hacia el trabajador; mientras que el segundo se manifiesta entre compañeros de trabajo, pero en ambos tipos de acoso laboral es el jefe quien inicia las acciones de acoso en sus diferentes formas.</p>	

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor: Altés</b>	<b>Lugar de publicación: España.</b>
<b>Título: El acoso sexual en el Trabajo</b>	<b>Editorial: Tirant lo Blanch.</b>
<b>Año de publicación: 2002</b>	

Conductas que no constituyen acoso laboral, este criterio permite conocer aquellas conductas que no configuran dentro del acoso laboral, por tanto se tiene: El burnout, es el síndrome de desgaste profesional y por ende se hace alusión a la extenuación emocional, cerebral y física, lo que conlleva a sentir en el trabajador impotencia e inutilidad, así como la falta de entusiasmo y baja autoestima al momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa. Es por ello que Burnout, no puede ser asemejado al acoso laboral, ya que aquélla proviene del propio cansancio, desgaste del trabajador en razón al trabajo que viene realizando en la empresa. Pero en el acoso laboral lo que se busca es la intervención de un tercero llamado (acosador) que hostiga mediante actos frecuentes, continuos donde humilla al trabajador.

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor: Rodríguez</b>	<b>Lugar de publicación: Madrid-España:</b>
<b>Título: El acoso moral en el trabajo.</b>	<b>Editorial: Dijusa.</b>
<b>Año de publicación: 2004</b>	

Otro aspecto que debemos considerar dentro de las relaciones laborales es que se presenta dentro del acoso laboral psicológico dos sujetos; en primer lugar se tiene al sujeto activo, que es la persona que de manera consciente va a conseguir marginar psicológicamente al trabajador víctima de acoso, cuya finalidad es que el trabajador acosado pueda a bien renunciar de forma voluntaria a su puesto laboral, esto como consecuencia de la ejecución de diversos actos frecuentes hostiles que se darán en contra de la víctima; es así que el sujeto activo llamado acosador presenta rasgos de egocentrismo, mediocridad, envidia, intolerancia, inmadurez, inseguridad; y por ende está necesitado de que sus actos sean aprobados, por sus superiores dentro de la empresa. De otra parte se tiene al sujeto pasivo; que viene hacer el trabajador víctima de acoso laboral psicológico que en primera fase es aquella persona a quien se propina de temor por parte del acosador, desarrollando acciones de fastidio sea por iniciativa propia o porque se tenga órdenes de parte del empleador.

**Anexo 03:** Ficha de análisis de norma

**FICHA DE ANÁLISIS DE NORMA**

**Decreto Legislativo Nro. 728**

La figura del acoso laboral dentro del aspecto normativo está regulado dentro del Decreto Legislativo Nro. 728, donde se encuentra regulado los actos de hostilidad y actitudes deshonestas que conllevan vulnerar y denigrar la dignidad del ser humano como trabajador de una empresa, también debemos considerar que estos actos con conductas del empleador que las realiza en contra del trabajador, por lo tanto se hace necesario de poder establecer de forma independiente el acoso psicológico laboral como figura jurídica relevante dentro del marco normativo laboral vigente, porque este hecho es provocado por los trabajadores que son incluso compañeros de trabajo donde no interesa el cargo o jerarquía a nivel empresarial.

## FICHA DE ANÁLISIS DE NORMA

### Ley Nro. 27942

Dentro del contexto nacional son pocos los doctrinarios que refieren sobre el acoso laboral y el único avance que se tiene sobre el tema es lo que viene regulando la Ley Nro. 27942, muy a pesar que este problema es entendido ya por nuestros legisladores, pero hasta hoy aun no vienen concibiendo que existen trabajadores que a diario son acosados psicológicamente, donde al pasar el tiempo viene causando graves daños para la salud de la persona a nivel mental.

## FICHA DE ANÁLISIS DE NORMA

### Decreto Supremo Nro. 003-97-TR

El Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, hasta el día de hoy resulte ineficaz para poder realizar un análisis y consecuentemente pueda establecer los actos de acoso laboral, ya que dentro de la normatividad no existen las razones de manera correcta para determinar el acoso psicológico de forma adecuada.

## FICHA DE ANÁLISIS DE NORMA

### Decreto Legislativo Nro. 728

Dentro del marco normativo vigente la figura del acoso psicológico a nivel del Perú, no se ha logrado regular, es por ello que urge que el estado pueda implementar un marco normativo que proteja a los trabajadores en relación a su bienestar, donde las empresas puedan fomentar un ambiente de trabajo sano y se tenga un un estatuto que tenga como finalidad el hecho de proteger los derechos de los trabajadores generando una calidad de vida y que de paso a un crecimiento a nivel profesional donde se prevea cumplir con todos sus beneficios de acuerdo a ley. Dentro del contexto normativo nacional se tiene regulado el acoso laboral bajo términos propios que están considerados en el Decreto Legislativo Nro. 728, donde se puede observar en este cuerpo normativo los diversos actos de hostilidad y actitudes deshonestas que sin duda afectarán la dignidad de la persona, mediante conductas que las desarrolla el empleador hacia el trabajador, es por ello que resulta necesario establecer criterios propios y de manera independiente la figura del acoso psicológico laboral, ya que este tipo de acoso se viene incrementando de forma indiscriminada por los trabajadores que a su vez son compañeros de la víctima.

## FICHA DE ANÁLISIS DE NORMA

### Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Cabe destacar que el único marco legal que se tiene regulado es para el acoso laboral que proviene del empleador y su regulación es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral desarrollado a nivel del artículo 30, este marco legal desarrolla supuestos de acoso a nivel de sus 8 incisos, situación que es insuficiente para tratar el tema de acoso laboral a nivel psicológico con detalle y profundidad, ya que los supuestos que presenta son totalmente diferentes y por ende no existe una ilustración legal del acoso psicológico laboral, por otro lado se tiene a la jurisprudencia peruana donde toma el modelo del marco legal colombiano para resolver situaciones donde se presenta el acoso psicológico. El estado peruano ha logrado implementar mecanismos de protección para los casos de acoso sexual contra la mujer regentado por el ministerio de trabajo donde se tiene oficinas de consultas de acoso sexual y actos de hostilidad, por ende las empresas tambien han logrado crear campañas para dar a conocer sobre el acoso laboral, pero resulta contraproducente cuando el estado no ha hecho nada para poder prevenir actos de hostigamiento psicológico considerando que este tipo de acoso es altamente dañino para el trabajador dentro de la empresa.

**Anexo 04:** Ficha de análisis de jurisprudencia.

**FICHA DE ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA**

**Casación Laboral Nro. 16443-2014 Lima**

Casación Laboral Nro. 16443-2014 Lima, marco jurisprudencial que va a reforzar los incisos mencionados dentro del marco jurídico donde hace notar que los mecanismos que ofrece la normatividad actual no son suficientes para poder determinar los elementos del acoso psicológico laboral, así mismo pone de manifiesto que existe una marcada diferencia entre los actos de hostilidad y acoso laboral.

## FICHA DE ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA

### Casación Laboral N° 16443-2014 Lima

La Casación Laboral N° 16443-2014 Lima, donde se da a conocer que los que existen en el marco normativo no son suficientes para determinar los elementos del acoso psicológico laboral, ya que se tiene una marcada diferencia entre lo que son los actos de hostilidad y el acoso laboral. Donde muchas veces la víctima cuando se está frente a este tipo de acoso tiende a acudir ante el órgano jurisdiccional a fin de proceder a instaurar la demanda, esto con la finalidad de poder hacer que el acosador cese los actos de hostilidad, donde se busca que la empresa que no viene previniendo este tipo de acciones que vulneran los derechos de los trabajadores se haga acreedor a una multa, y por ende se pueda a bien solicitar el pago de una indemnización por el daño ocasionado. En relación a la casación laboral bajo análisis se puede observar criterios para determinar cuando se está frente a casos de acoso laboral psicologico asi mismo se pueda determinar el perfil del acosador, ya que no siempre es el empleador quien es el acosador ya que muchas veces lo es el mismo compañero de trabajo de la víctima; por otro lado, dentro de la casación se hace mención de los elementos que sirven para poder proteger los derechos del trabajador cuando se esté frente al acoso laboral psicológico.