

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



**“ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL PERUANO CON RELACIÓN AL
MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
DERECHO DE LA EMPRESA CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

AUTOR

NATALY RIVERA BUSTILLOS

ASESOR

BRUNO EDOARDO DEBENEDETTI LUJÁN

LIMA - PERÚ

Octubre, 2019

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis tiene como finalidad realizar un análisis sobre el mobbing o acoso laboral partiendo de los estudios realizados en la psicología que nos permiten comprender a cabalidad el concepto y características de este fenómeno, así como el tipo de situaciones que configuran o no el mobbing pero sobre todo las consecuencias y/o secuelas dramáticas en los trabajadores que sufren este tipo de acoso.

Es a partir del entendimiento del concepto de mobbing que los órganos judiciales crean el concepto jurídico de acoso laboral y permiten otorgar una protección al trabajador acosado, este trabajo tiene como objetivo principal revisar los marcos normativos internacionales, tomando a España como referencia dentro de los países europeos y en Sudamérica, a los países de Colombia y Chile, para compararlos con la normativa vigente en el Perú, llegando a la conclusión que nuestra regulación en torno al mobbing es aún incipiente para una adecuada protección del trabajador que sufre de este tipo de acoso, por cuanto no existe una normativa específica y adecuada al respecto, además de no contar con una vasta doctrina ni jurisprudencia nacional, sin embargo, hemos tomado como punto de referencia las experiencias legislativas de los otros países y hemos analizado nuestra normativa, teniendo en consideración que la normativa de los países analizados, en un inicio también era deficiente o precaria pero es a partir de la creación de jurisprudencia relevante por parte de los órganos jurisdiccionales (antes de la modificación normativa que hoy en día observamos), se pudo brindar una adecuada protección a la víctima del mobbing.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING	5
1.1 Concepto y/o Definición	5
1.2 Fases del mobbing	8
1.3 Tipos del mobbing	9
1.4 Causas del Mobbing	11
1.4.1 En función de la personalidad de la víctima y del acosador	11
1.5 Consecuencias del mobbing	13
1.6 Distinción del mobbing laboral de otras situaciones que no lo configuran	14
CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL COMPARADO	17
2.1 Análisis del marco legal extranjero	18
2.1.1 España	18
2.1.2 Colombia: Ley 1010	32
2.1.3 Chile	35
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO PERUANO CON RELACIÓN AL MOBBING	42
3.1 Análisis de los procesos legales en el Perú	42
3.1.1 Proceso Laboral	43
3.1.2 Proceso Administrativo	46
3.1.3 Proceso Constitucional	48
3.1.4 Proceso Civil	50
3.1.5 Proceso Penal	51
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58

INTRODUCCIÓN

El mobbing es un fenómeno que ha existido desde siempre y el punto de partida para su análisis se inicia con los aportes doctrinales del campo de las ciencias sociales, al estudiarse las causas y efectos del trabajo en el trabajador, donde se identifica que ciertos síntomas en los trabajadores están más asociados a las condiciones en el ámbito laboral que a la tarea propiamente dicha y se comprende la magnitud del acoso laboral en los trabajadores acosados.

Es importante señalar que el estudio de este fenómeno, se debe principalmente a la frecuencia en que se produce en las entidades o empresas. Según información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se observa un aumento en casos de maltrato psicológico en el ambiente laboral durante la última década del siglo XX y los inicios del siglo XXI. La globalización neoliberal de la economía ha impactado en el plano laboral al crear situaciones variables, inestables y precarias, originándose en este contexto riesgos psicosociales emergentes como el mobbing, este fenómeno es de gran relevancia por la destrucción a nivel psíquico que causa en el individuo, así como también por el impacto económico y social que genera en la sociedad.

En nuestras sociedades, si bien es cierto el derecho laboral es una rama del derecho que regula la protección del trabajo y de los trabajadores y es la que a todas luces es la encargada de la protección del trabajador, sin embargo, en el presente trabajo analizaremos las otras ramas del derecho que también son utilizadas para lograr una mayor protección del trabajador acosado mediante resarcimientos económicos y hasta incluso penales, siendo básicamente el marco legal internacional quien ha logrado dichos alcances.

La presente investigación pretende en un primer momento clarificar el concepto de acoso laboral o mobbing, a partir de los estudios de los expertos en la materia, como el Psicólogo Sueco Heinz Leymann, la Psiquiatra Francesa Marie France Hirigoyen, Iñaki Piñuel y Zabala, entre otros, sin embargo, debido a la existencia de lagunas normativas para afrontar este fenómeno, fueron los órganos judiciales quienes toman de referencia las aportaciones del campo de la psicología para perfilar el concepto jurídico de acoso laboral y delimitarlo con otras figuras, que servirá como jurisprudencia para la protección efectiva de los derechos de las víctimas, en el presente trabajo hemos analizado el marco legal comparado de algunos países como España, Chile y Colombia para luego

analizar nuestro marco normativo vigente, en aras de determinar si este es suficiente o no ante la vulneración de los derechos constitucionalmente protegidos de los trabajadores mediante el mobbing y si existe en el Perú una adecuada protección a la víctima de acoso laboral y tratar de esbozar que vías podrían servir de inicio para la protección del trabajador acosado ante la vulneración del derecho a la dignidad que es el derecho constitucional por excelencia vulnerado por los casos de mobbing.

En el primer capítulo determinamos el concepto de mobbing, teniendo en consideración que el estudio de este fenómeno parte de la psicología, que es quien la define y/o conceptualiza, establece características y tipos pero sobre todo determina las causas y las consecuencias que este ocasiona en el trabajador acosado, además de precisar que otras situaciones conflictivas pueden darse durante la relación laboral y que no configuran el mobbing.

Teniendo claro los conceptos analizados y estudiados por la psicología, y la consecuencia repercusión de este fenómeno en el ámbito laboral, es que los legisladores deciden crear a partir del concepto jurídico del mobbing, marcos normativos que permiten otorgar una mayor protección al trabajador acosado o víctima.

El capítulo segundo revisa los diferentes tratamientos legislativos, doctrina y jurisprudencia en otros países, a partir del entendimiento del concepto de mobbing detallado en el primer capítulo, nos propusimos analizar dichos marcos normativos tomando como referencia principal en Europa a la legislación española y en Sudamérica, fue revisada la legislación de Chile y Colombia, con la finalidad de determinar qué criterios han sido evaluados y si se ha otorgado una adecuada protección al trabajador acosado ante los casos del mobbing en dichos países.

Por último, el Capítulo Tercero estará enfocado a realizar un análisis de nuestra normativa vigente comparándola con las legislaciones mencionadas en el capítulo Segundo, con el objetivo de señalar hasta donde nuestro marco legal vigente permite o no solucionar el conflicto del acoso laboral y proteger al trabajador acosado.

CAPÍTULO I: CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING

1.1 Concepto y/o Definición

El término mobbing proviene etimológicamente del verbo inglés *to mob* que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien” (Retamal 2018). La palabra acosar significa “perseguir, sin darle tregua ni reposo a una persona” (Real Academia Española 2018). Es a partir de dichos conceptos que el fenómeno de acoso laboral se le denomina mobbing debido a que esta forma de ataque o persecución es dirigido hacia una persona en el ámbito de trabajo.

Para Romanik, el estudio sobre este tema fue introducido en 1963 por Konrad Lorenz, al realizar estudios sobre el comportamiento de los animales observa que en ciertas especies de animales, los individuos débiles de un grupo se agrupaban para atacar a los más fuertes, terminando frecuentemente con la fuga o con la vida del animal acosado (2011: 06).

De la revisión de la diversa bibliografía para la elaboración de la presente tesis, podemos observar que el término “mobbing” traducida al español utiliza diversas expresiones, siendo mayormente utilizadas: “psicoterror laboral” en palabras de Leymann, “acoso psicológico laboral” por Iñaki Piñuel y “acoso moral” por Marie-France Hirigoyen, entre otras. También es utilizada la denominación “presión laboral tendenciosa” por diversos autores, la cual surge por la presión laboral ejercida por el acosador con la finalidad de autoeliminar a un trabajador mediante su denigración.

Se debe precisar que el término bullying es mayormente utilizado en países del mundo anglosajón (Estados Unidos y Australia) no siendo aceptado en muchos otros países debido a que dicho término denota agresión física que no necesariamente se presenta en el acoso laboral. (Alexandre 2011: 15)

En la actualidad, no existe en el ámbito jurídico, en la jurisprudencia ni doctrina comparada una única definición universalmente aceptada con relación al mobbing, sin embargo, existe al menos un cierto consenso entre estudiosos de la materia como Leymann, Marie F. Hirigoyen, Iñaki Piñuel, entre otros, en cuanto a los

elementos esenciales que se deben distinguir en los casos de mobbing o acoso laboral: en cuanto a las partes intervinientes acosador (es) - acosado, la existencia de conductas provocadoras de daño, la gravedad e intensidad del daño, la frecuencia y duración de la conducta; así como ciertos elementos accesorios: el efecto y la finalidad de la misma.

Compartiremos “los criterios diagnósticos más comúnmente aceptados por los investigadores europeos, que nos permiten dilucidar si estamos o no ante casos de Mobbing” (Iñaki Piñuel y Zabala, 2016) y estos son:

- Conducta o agrupación de conductas de hostigamiento laboral.
- La duración del acoso en un período de tiempo determinado, sin considerarse acciones puntuales o esporádicas.
- Conductas repetitivas de hostigamiento con una frecuencia semanal (Iñaki 2016: 09).

Por consiguiente, para entender a cabalidad el concepto de mobbing (que es la expresión más utilizada y comúnmente aceptada) debemos recurrir en un primer momento a la psicología, que nos explica que la violencia ejercida en el ámbito laboral y efectuada por actos sutiles, a veces imperceptibles a simple vista pero que la magnitud del daño de dichos actos son realmente graves en el trabajador acosado cuando se realizan sistemáticamente en el tiempo.

Los innumerables estudios sobre este fenómeno realizados en la psicología han sido la fuente primigenia que ha permitido nutrir con información relevante que sirva de insumo para elaborar diversos marcos normativos en las legislaciones vigentes.

Uno de los puntos de partida para la elaboración de esta tesis, ha sido la definición brindada por Leymann sobre el mobbing, quien resalta la frecuencia (casi todos los días), la duración (período comprendido por lo menos durante seis meses) en las conductas de acoso psicológico en el trabajo. Por su parte la doctrina y jurisprudencia comparada, no especifican el tiempo en la frecuencia y duración de las conductas como Leymann debido a que consideran que estas por sí solas son elementos diferenciadores del mobbing con otras situaciones de violencia en el trabajo. Lo que si resaltamos es la importancia de la continuidad de algunas conductas aisladas, que pudieran parecer inofensivas, pero esa reiterancia es la que destruye psíquicamente al trabajador y en muchos casos termina afectando su salud.

Por otro lado, otra de las denominaciones más usuales para el mobbing es la expresión «acoso moral» utilizada por la psiquiatra Marie-France Hirigoyen, esta expresión es más amplia que el mismo término mobbing, porque trata de englobar tanto “el mal proceder de una persona o grupo de personas y las consecuencias que se generan en la salud y la dignidad de las víctimas” (Hirigoyen: 2003).

Dicha expresión denota la desmoralización que el acosador busca obtener en el trabajador acosado buscando generar los siguientes sentimientos en él: soledad, desilusión u otros. Podemos agregar que este término es una expresión «cajón de sastre» que también ha sido utilizada para otros tipos de males que no corresponden a la materia de estudio en el presente trabajo de tesis.

Se puede apreciar la diversidad de denominaciones para el mobbing que obedece a razones culturales y según la forma que es comprendida o definida la violencia psicológica en el lugar de trabajo, lo que complica determinar un único concepto.

En este mismo contexto, es realmente importante diferenciar que no es mobbing del fenómeno en sí. No se configura mobbing cuando nos referimos a conflictos temporales entre los miembros dentro de la empresa pero que no tienen como objetivo el daño a la víctima, sino que, en algunos casos, son originados por problemas particulares entre los mismos trabajadores y en otros, es el abuso del poder de dirección del empleador que aunque constituyan incumplimientos a la legislación se debe por diferentes motivos que podrían ser mayormente económicos o de otra índole (Romanik 2011: 10 -11).

En conclusión, trataremos de esbozar para esta tesis un concepto general de lo que consideramos es mobbing, tomando en consideración las múltiples definiciones otorgadas por los diversos psicólogos expertos en la materia que han sido mencionadas en párrafos precedentes en el presente trabajo. Este fenómeno laboral consiste en una conducta abusiva realizada de modo consciente por una persona o un grupo de personas, quienes mediante conductas hostiles de manera reiterada y sistemática durante un tiempo prolongado, generan un trauma psicológico (en algunos casos se ejerce la violencia física) sobre otras personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruirlo psicológicamente y que abandone el lugar de trabajo de manera voluntaria o forzada.

Coincidimos con lo señalado por Abajo Olivares en cuanto a que el concepto aportado por la psicología difiere del concepto jurídico de mobbing debido a que para la rama social es imprescindible la reiterancia de la conducta acosadora, mientras que en el ámbito jurídico lo relevante es la vulneración de derechos constitucionalmente protegidos como: la dignidad, la intimidad, el honor y la integridad física o psíquica del trabajador pues será el juez quien valorará dicha conducta en relación al caso en concreto (2004).

Con la finalidad de entender cuáles son las conductas que originan al mobbing y el orden de prelación con el que estas se dan en función a la víctima, las fases del mobbing explican la progresión de conductas desde el inicio del acoso, la intervención de la entidad y la forma en que concluye este acoso en cuanto a la víctima.

1.2 Fases del mobbing

Se entiende las etapas que se observan desde el inicio del acoso laboral y que concluyen con el acoso psicológico:

Según Leymann (2009), “se distinguen cuatro (4) fases de incidentes críticos”:

Fase 1. El Incidente Crítico Original:

La situación activadora más frecuentemente observada es un conflicto en el trabajo entre el acosador y la víctima (Leymann 2009: 7- 8).

Fase 2. Mobbing y estigmatización

En esta fase, el hostigamiento es constante constante y sistemático durante un largo período, con la intención de causar daño (Leymann 2009: 7- 8).

Fase 3. Administración de personal

En este punto interviene la organización quien toma conocimiento del caso (Leymann 2009: 7- 8).

Fase 4. Expulsión:

La situación de acoso psicológico concluye con la expulsión del acosado (Leymann 2009: 7- 8).

La secuencia de comportamientos consecutivos que causan el hostigamiento psicológico en la víctima se produce de menor a mayor intensidad terminando con la salida del trabajador acosado de manera forzada o voluntaria.

Adicionalmente, “la Dirección de Trabajo del Gobierno de Chile determina que la configuración de los grados del mobbing es partir de la intensidad, duración y frecuencia de las diferentes conductas de acoso laboral que se señalan a continuación” (DTGCH 2007):

a. Primer grado:

El trabajador es blanco de ataques, pero continúa en su puesto de trabajo.

b. Segundo grado:

En esta etapa la víctima no puede escapar del hostigamiento.

c. Tercer grado:

Se han generado daños en la psiquis del trabajador acosado que necesitan tratamiento psicológico especializado, viéndose imposibilitado de regresar al centro de labores (DTGCH 2007).

De lo expuesto, podemos concluir que las fases señalan las etapas en que va evolucionando el acoso psicológico mientras que los grados explican la intensidad de dichos ataques del acosador a la víctima. Teniendo claro las fases y grados que se pueden observar en el mobbing, es importante determinar los tipos de mobbing a partir del vínculo laboral o jerarquía entre el acosador y víctima.

1.3 Tipos de mobbing

Según Abajo Linares, se puede identificar la siguiente clasificación de acoso laboral o mobbing:

▪ **Descendente**

“Es uno de los casos más comunes, también conocido como “bossing”. El acosador jerárquicamente ostenta un cargo superior al de la víctima, como su jefe mediato o inmediato” (Abajo 2004).

▪ **Horizontal**

“Son acciones llevadas a cabo entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre iguales” (Abajo 2004).

▪ **Ascendente**

Se trata de un caso menos frecuente donde el agresor ocupa un puesto de menor jerarquía al de la víctima. Se materializa cuando el jefe (antes trabajador), debido a

su ascenso tiene a sus ex colegas como subordinados. También ocurre con el ingreso de un nuevo directivo a la organización preexistente o cuando se modifican los métodos de gestión anteriores, los cuales los subordinados no pretenden aceptar (Abajo 2004).

- **Mixto**

Se puede llegar a este tipo de mobbing por dos vías (Verona):

- El superior jerárquico al actuar como acosador crea un “efecto reflejo” debido a que los colegas de la víctima, copian la conducta acosadora del jefe con la víctima, convirtiéndose también en acosadores.
- Un mobbing de tipo horizontal evoluciona a uno de tipo vertical, cuando el superior se convierte en acosador o cómplice (2012: 427-428)

Consideramos pertinente también mencionar, estos otros tipos de acoso por la importancia de las que ellos revisten en el mundo empresarial actual:

- **Acoso institucional o estructural**

Para Ziller este tipo de acoso es particularmente grave debido a que la empresa opera mediante al abuso de autoridad y controles mínimos que propician situaciones de *mobbing* (2011: 23).

El profesor Gamonal ha señalado que cuando el neo-management es lo principal en una organización, su objetivo radica en la obtención de mayores utilidades con el menor número de capital humano generando sobrecargas de trabajo y condiciones no favorables para aquellos que deseen continuar con su trabajo (Citado en Ziller 2011: 23).

- **Acoso estratégico**

Ziller señala que existen organizaciones que desean concluir la relación laboral con un trabajador y con autorización del empleador realizan el *mobbing*, provocando que la víctima abandone la empresa, con lo que se evite el pago de indemnizaciones por un despido (2011: 24).

Hemos mencionado los tipos de acoso psicológico que nos permite entender que este fenómeno no solo puede darse entre jefe y subordinado (descendente) de subordinado a jefe (ascendente) y entre personas del mismo nivel jerárquico (horizontal) y mixto, sino también la existencia de otros tipos de acoso psicológico realizados básicamente por las empresas en su afán de deshacerse de un trabajador y evitar el pago de obligaciones laborales o debido a abusos de autoridad con la finalidad de generar mayores utilidades pero con poco personal.

Una de las preguntas claves en cuanto a este fenómeno, es qué lo origina, son solo los rasgos o patrones de personalidad de la víctima y del acosador las únicas fuentes que generan este tipo de acoso o también son factores preponderantes en la misma entidad o empresa, las que propician este tipo de situaciones.

1.4 Causas del Mobbing

Existen muchas causas y trataremos de indicar las más saltantes para poder entender las características de la personalidad del acosador y acosado.

1.4.1 En función de la personalidad de la víctima y del acosador

En Iñaki Piñuel y Zavala (2001) se señalan los rasgos de la personalidad de la víctima:

- Personas honradas y rectas quienes valoran la justicia.
- Personas autosuficientes, con criterio y autonomía de actuación, y emprendedores.
- Personas listas y brillantes intelectualmente, con una elevada calidad profesional, de eficiencia y eficacia en el desempeño de su trabajo.
- Personas con alto sentido de sociabilidad o empatía con las personas.
- Personas que basan su trabajo en la cooperación y trabajo en equipo.
- Personas con elevada capacidad empática y sensitiva se preocupan por el bienestar de los demás.
- Personas con una vida personal y familiar estable. (Iñaki 2001: 116).

Por otro lado, con respecto al daño psíquico en la víctima (punto muy discutido en la doctrina y jurisprudencia) señala que existen dos tipos de acoso: el primero, que se sustenta en el daño a la integridad o salud psíquica, y el segundo en el daño moral. Algunos estudiosos consideran que el acoso laboral debe causar un daño

psíquico a la víctima, discrepamos con dicha postura, por cuanto consideramos que el mobbing no necesariamente causará un daño psíquico demostrable en todas las víctimas, esto dependerá de la fortaleza psicológica de cada una, sin embargo, este tipo de acoso lo que siempre causará es un daño moral intenso debido al hostigamiento que padece el trabajador acosado. (Kahale 2008: 200).

Con respecto al acosador, de una manera general, podemos señalar que son individuos narcisistas con una autoimagen sobrevalorada, para el que los demás constituyen una amenaza latente, generando la conducta hostil. Estos individuos son excesivamente competitivos, aunado a su deseo de poder y envidia (Carbajal 2003: 98)

En nuestra opinión lo que se debe analizar, más allá de las características personales de los individuos, y de las pautas culturales en determinada sociedad, es en qué medida estos comportamientos encuentran un clima propicio en la empresa para su aparición y sobre todo su vigencia en el tiempo analizando el caso en concreto. Los climas perfectos para un acosador, es una entidad que no se preocupe por el clima laboral de la institución, ni de los trabajadores en particular, en cuanto a sus quejas o denuncias.

Si bien es cierto, no existen criterios unánimes, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, para establecer a ciencia cierta qué hechos determinan una situación de acoso laboral. Es importante recalcar la importancia del análisis de las causas que originan este fenómeno, no solo en cuanto a las características personales de los acosadores o la personalidad del acosado sino también que al ser el mobbing un fenómeno complejo, como es que dichos comportamientos pueden encontrar un clima propicio en la empresa para su aparición, al no tomarse medidas preventivas que permitan un ambiente hostil en el trabajo.

Teniendo claro que personas, situaciones o acciones generan el mobbing, es de vital relevancia entender los efectos que ocasiona en el trabajador y en la empresa este tipo de acoso, pues es a partir de dicha comprensión, se podrá analizar qué derechos constitucionales han sido vulnerados y la búsqueda de un marco legal suficiente para la protección de los mismos.

1.5 Consecuencias del Mobbing

En el campo de la psicología existe una vasta información sobre las consecuencias a nivel físico, psíquico en el trabajador acosado, sin embargo, para el presente trabajo opté por elegir información más concisa y que nos brinde un panorama general, por lo que presento la propuesta siguiente:

Tabla 1. Consecuencias del mobbing para trabajadores y organización

Para el trabajador	Para la organización
Ansiedad e hipervigilancia	Disminución de la calidad del trabajo
Apatía	Disminución de la cantidad de trabajo
Sentimientos de impotencia y frustración	Alteración en las relaciones interpersonales
Problemas de atención	Aumento del absentismo
Depresión	Aumento de la rotación externa-interna
Adicciones	Deterioro del clima laboral
Trastornos del sueño	Aumento de la accidentalidad
Trastornos psicósomáticos y músculo-esqueléticos	
Intentos de suicidio	

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España: 2010)

Tabla 2. Consecuencias del mobbing para familia y sociedad

Para la familia	Para la sociedad
Conflictividad familiar	Pérdida de fuerza de trabajo
Desestructuración social y familiar	Largos periodos de baja
Incapacidad de encontrar empleo	Coste de asistencia a enfermedades
Alejamiento y abandono de amigos	Pensiones por jubilación anticipada
Daños económicos	

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España: 2010)

Los cuadros básicamente se centran en las consecuencias para el trabajador acosado y la entidad; mientras que el otro enfoque es a nivel familia y la sociedad, con lo que nos demuestra que las consecuencias son no sólo a nivel de la víctima, sino que también repercute en la familia y sociedad. Sin embargo, también podemos señalar que existen efectos a nivel entidad o empresa que se dan como consecuencia del mobbing, tales como: absentismo, rotación de personal, baja productividad, entre otras, que generan pérdidas económicas en las mismas.

1.6 Distinción del mobbing laboral de otras situaciones que no lo configuran

Existen muchas otras situaciones en el entorno laboral que si bien generan consecuencias que repercuten en el trabajador, estas tienen otras causas y no deben confundirse con el mobbing como:

- El estrés:

Según Hirigoyen (2003), la búsqueda de la eficiencia puede generar estrés pero sin ninguna intención negativa como si sucede en el mobbing en donde se tiene el objetivo enfocado en una persona concreta. Si bien es cierto, el estrés genera consecuencias desastrosas para la salud, esto es por una pérdida de control, una mala dosificación en el trabajo (2003:42).

- Las obligaciones profesionales:

Para Hirigoyen (2003) las decisiones legítimas en cuanto a la organización y manejo empresarial tales como: los cambios de puesto que no contravienen sus derechos laborales, las críticas constructivas y las evaluaciones, no constituyen un caso de acoso laboral (2003:42-43).

- Incumplimientos del empleador de su obligación de respeto a la dignidad del trabajador que tienen lugar de modo aislado:

En cuanto a los incumplimientos contractuales o alguna forma de abuso de autoridad que se dio por un hecho puntual o de manera aislada, no deben ser confundidos con el acoso moral o mobbing (Mangarelli: 2006:69)

- Enfermedad derivada del tipo de actividad de que se trata:

También se producen otras enfermedades como consecuencia del trabajo que no son consecuencia de acoso o mobbing (Mangarelli: 2006:69)

- El burnout

Según Kahale Carrillo es conocido como el "síndrome del trabajador quemado" es un tipo de estrés laboral debido al agotamiento físico, emocional y mental del trabajador debido a una carga excesiva de trabajo, que le lleva a sufrir problemas de salud (Kahale 2012).

- El bossing

El término proviene de la palabra *boss*, que significa jefe, patrón. Por lo que es necesario la existencia de una jerarquía del agresor en relación a la víctima o trabajador hostigado; mediante este fenómeno una empresa tiene como objetivo eliminar un trabajador debido a política de la misma. (Sentencia del Tribunal de Justicia de Murcia, 2004).

- El acoso sexual

Para Carvajal (2013) el acoso sexual no es *per se* acoso laboral, puesto que en el acoso sexual el objetivo es la satisfacción sexual mientras que en el mobbing el acosador utiliza la sexualidad como instrumento para controlar, humillar, intimidar o degradar a la víctima con la finalidad que le afecte a nivel psicológico (Carvajal 2013).

Es preciso señalar que las consecuencias sufridas en el acoso sexual y acoso psicológico son diferentes, pero pasar de un fenómeno a otro es muy frecuente.

Luego del análisis a partir del ámbito de la psicología de lo que se denomina como mobbing, las conductas progresivas en el mismo, los grados que este alcanza en torno a la víctima, las causas que los originan y sobre todo las consecuencias de este fenómeno en un nivel general, así como tener claro que figuras no pueden considerarse mobbing, podemos vislumbrar con una mayor claridad la importancia o trascendencia del mobbing o acoso psicológico, lo cual nos permitirá analizar si los marcos normativos existentes en el derecho comparado que van a ser analizadas en el siguiente capítulo, realmente aportan una eficiente defensa y protección del trabajador acosado.



CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL COMPARADO

Para iniciar el presente análisis comparativo del marco legal con respecto al mobbing debemos señalar que es la Unión Europea quien ha abordado el tema con mayor énfasis por considerarlo un grave problema que afecta la salud de los trabajadores, siendo regulado desde el derecho laboral, administrativo, constitucional, civil hasta el derecho penal en algunos países.

Para la elaboración de la presente tesis se debió revisar marco normativo, doctrina y jurisprudencia de algunos países, concluyendo que aún muchos de estos no cuentan con una legislación específica respecto al *mobbing* pero que tratan reformar leyes existentes o es a través de la jurisprudencia que se intenta otorgar una adecuada protección al trabajador acosado.

En este capítulo nos hemos centrado básicamente en analizar el marco normativo utilizado por España, Colombia y Chile para poder entender a partir de qué normas se ha podido ejercer una protección a la víctima de mobbing, y se han señalado algunas jurisprudencias que nos sirvan de referencia para el análisis que han realizado los tribunales de cada país en los que casos que ha habido una sentencia favorable para el trabajador acosado.

No se ha pretendido ahondar mucho en la doctrina de cada país, en aras de explicar las diferentes formas, estructuras o judicaturas utilizadas en cada contexto, que no necesariamente son iguales a la nuestra. Lo fundamental en nuestro análisis es entender el procedimiento utilizado en cada país para la protección del trabajador acosado, asimismo, consideramos que la doctrina, si bien es cierto, es una fuente válida dentro de las denominadas Fuentes Generales del Derecho, según nuestros estudios de Introducción al Derecho, el dr. Marcial Rubio Correa, manifestó que esta es una fuente del derecho, subsidiaria, luego del análisis de la ley, la jurisprudencia y la costumbre, consideradas como fuentes principales para el análisis de casos en concreto puesto que el objeto de la doctrina es suplir las limitaciones y deficiencias en la ley.

Hay que tener en consideración que el objetivo principal de la presente tesis es comparar los tipos de marco normativos y jurisprudencias utilizados en los países analizados, para determinar si estos permiten o no una adecuada protección al trabajador en los casos de mobbing, para posteriormente revisar nuestro marco

normativo vigente y dar una opinión objetiva si este es suficiente o aún incipiente para dicho fin. Aunado a este hecho, es importante señalar que al ser el mobbing un concepto que parte de las teorías y análisis de las conductas desde un punto de vista arduamente estudiado por la psicología, y que a partir de dichos estudios se ha podido entender el concepto, las características, causas y consecuencias de este fenómeno, como fuera abordado en el capítulo primero de la presente tesis, y es a partir de las conclusiones por parte de la psicología que se fija un punto de partida para que los legisladores a través de modificaciones normativas y jurisprudenciales continúen en la tan anhelada búsqueda de un clima laboral adecuado donde el trabajador no encuentre vulneración alguna de sus derechos fundamentales.

2.1 Análisis del marco legal extranjero:

El análisis del marco normativo y jurisprudencial de países como España, al ser nuestro referente europeo, y como exponentes del ámbito a nivel Sudamérica, los países de Colombia y Chile, habiéndose elegido a Colombia por contar con una legislación específica y a Chile por contar también con legislación específica al reformar su Código del Trabajo, lo cual nos permitirá observar la aplicación de sus normas existentes y analizar que vías son las más viables para proteger a una víctima de acoso laboral, además de entender cuáles han sido los criterios adoptados por sus Tribunales en las demandas de acoso psicológico en el trabajo.

2.1.1 España

A partir del trabajo de Iñaki Piñuel, mediante la Escala o Barómetro Cisneros, (cuestionario para medir las conductas de acoso psicológico o mobbing en el entorno laboral), que se fija un punto de partida para el estudio de este fenómeno al entender su importancia e implicancia en el ambiente de trabajo.

Como antecedentes fundamentales debemos mencionar que la Ley 51/2003 y la Ley 62/2003 del 30 de diciembre, ambas esbozan ciertos parámetros con respecto al mobbing, sin embargo, estas no lo afrontan de una forma total sino de modo parcial, debido a que sólo se considera acoso cuando es fundado con motivo de la raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, mientras que otras posibles situaciones quedarían fuera de la misma.

a. Acciones en el ámbito laboral:

En el ámbito laboral podemos distinguir la normativa específica aplicable para los trabajadores en el sector público o privado. Para lo cual podemos establecer que el acoso laboral contra el personal laboral es tutelado ante la Jurisdicción Social mientras que el sufrido por el personal funcional deberá presentarse ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, estableciendo mediante la normativa pertinente, procedimientos o mecanismos para afrontar este tipo de acoso laboral.

a.1 La Jurisdicción Social (LJS)

La Ley 36/2011 regula la jurisdicción social (entró en vigor el 11 de diciembre de 2011) y su artículo establece como objeto “el garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como conocer las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia, sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones”.

Es resaltante lo establecido por el artículo 96º de esta ley, que prevé una inversión de la carga de la prueba, siendo “la parte demandada quien debe probar la justificación de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”, con lo que se transfiere la carga de la prueba a la empresa, quien deberá probar el cumplimiento de todas sus obligaciones y que actuó diligentemente para impedir cualquier daño al trabajador.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23/11/2012 resuelve un recurso de suplicación interpuesto por un trabajador contra Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) quien se ve coaccionado y sometido a acoso laboral por sus superiores inmediatos (STSJ Galicia 5777/2012, 23 de noviembre de 2012)

“La atenuación de la carga de la prueba en el proceso especial analizado se regula en los arts. 96 y 181 n° 2 Ley de la Jurisdicción Social. Dicha atenuación implica que, una vez demostrada la concurrencia de indicios de la vulneración del derecho fundamental por el demandante, el demandado debe aportar "una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas

adoptadas y de su proporcionalidad". Aun brevemente, cabe recordar que esta particular regla tiene su origen en la conocida y consolidada doctrina del TC sobre los despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales, en los que se parte de la dificultad que tiene el trabajador a la hora de probar los hechos constitutivos de la vulneración de sus derechos fundamentales, en especial cuando éstos no son los propiamente laborales (libertad sindical y huelga), sino los comunes, como los de igualdad y no discriminación. La dificultad comentada determina una especialidad en el régimen general de la carga de la prueba, que no llega a suponer una verdadera inversión de la misma, pues ambas partes tienen obligaciones."

La sentencia señalada en el párrafo precedente demuestra que la aceptación de la prueba indicaría aun cuando la normativa señala lo contrario no significa una absoluta atenuación de la carga de la prueba en los procesos de mobbing, puesto que determina que ambas partes tienen obligaciones en este tipo de procesos.

Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales

Este es considerado un proceso excepcional dentro de la normativa analizada debido a que el mobbing en el trabajo puede lesionar el derecho a la dignidad del trabajador, su integridad física y moral, trato no discriminatorio, su honor, intimidad personal e imagen, secreto a las comunicaciones, entre otros, todos ellos derechos protegidos constitucionalmente en los artículos 10.1°, 14°, 18.1°, 18.3°, 20.1° de la Constitución Española (CE)

El artículo 15° de la CE tipifica las conductas de acoso moral en el trabajo "todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tratos inhumanos (...)", especificando que no solo se atenta contra la dignidad sino también contra la salud (integridad física) y moral del trabajador.

Por las conductas de *mobbing* que atentan y/o vulneran los derechos fundamentales de trabajador, la víctima de acoso laboral podrá accionar ante la Jurisdicción Social este procedimiento de tutela de derechos fundamentales, pudiendo dirigirla "*contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, como contra cualquier otro sujeto que resulta responsable, con independencia del vínculo que le una al empresario*" según lo establece el art. 177.4 LJS. Asimismo, una modificación novedosa en esta norma permite reclamar una

indemnización al empresario cuando el daño moral fue causado por otro trabajador y el empleador haya tenido conocimiento.

En caso se demandase al agresor (ajeno al empresario), se puede solicitar medidas cautelares, con la finalidad de asegurar la efectividad de la sentencia judicial según lo establece el art. 180.1 y 4 LJS. La sentencia determina la existencia o no de la vulneración del derecho fundamental alegado, ordenando el cese de la conducta y el restablecimiento al estado anterior a la lesión además de la reparación de las consecuencias derivadas de la lesión, incluida la indemnización. (Mella 2013: 12-14).

Según se desprende de lo señalado en cuanto a la indemnización, para Mella, como regla general se deberá acreditar con elementos fácticos el daño alegado y la indemnización reclamada por daños y perjuicios, sin embargo, en cuanto al daño moral inherente a la vulneración del derecho fundamental, según la LJS de 2011, esto será exigible, de ser posible, señalando la gravedad, duración y consecuencias del daño sufrido o indicar cuál es su sustento para pedir una concreta cuantía, en los casos que dicha estimación sea difícil, al ser el daño moral difícilmente cuantificable, son los mismos tribunales, quienes con un criterio de razonabilidad deberán determinar la cuantía de la indemnización en base al daño sufrido por la víctima, en base a dos criterios establecidos en la norma, reparar el daño y la prevención del mismo, establecido en el art 183.2º LJS (2013: 13-22).

A modo de reseña, encontramos en un estudio realizado por (López & Vázquez) algunas sentencias que reflejan esta protección de la dignidad de las personas en la Constitución Española son:

- 1 La sentencia del Tribunal Supremo Sala III de 23 de julio de 2001. Falló a favor de un trabajador que en su puesto de trabajo estaba sometido a acciones y comportamientos que atacaban directamente su dignidad como persona y como trabajador, tales como, ser “encerrado” durante su jornada de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, restar contenido a las funciones propias de su puesto de trabajo y sufrir acusaciones graves contra el desempeño de sus funciones (López & Vázquez :79).
- 2 La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 25/9/2001 (sala de lo Contencioso Administrativo). Falló a favor del demandante víctima de mobbing por actuaciones empresariales contrarias al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores (López & Vázquez: 79).

Estas sentencias que han sido citadas, nos permiten observar claramente que el criterio de los juzgados ha sido la defensa de la víctima al haber comprobado mediante la valoración de los medios probatorios, la vulneración del derecho a la dignidad de los trabajadores que han sido sometidos a un acoso moral.

a.2 El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, el Estatuto de los Trabajadores (ET)

Los incisos c), d) y e) del artículo 4.2 del Estatuto en cuanto a la relación de trabajo, establece que *“los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados en el empleo; a su integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, y frente al acoso sexual y la acoso por razón de sexo”*. Asimismo, el ET en su articulado contiene normativa específica en defensa de la dignidad de los trabajadores.

Según lo expresado, este ordenamiento jurídico faculta al empresario a sancionar las diferentes modalidades de acoso moral (descendente, ascendente y horizontal) mediante la extinción del contrato del acosador (sea este jefe compañeros de trabajo, subordinados y terceros relacionados en la empresa), sea de manera unilateral (art. 50.1 ET) o como consecuencia de un despido disciplinario (art 54° y ss ET).

Procedimiento ordinario extinción de la relación Laboral

Es preciso indicar que el art 50.1 ET permite que el trabajador obtenga la rescisión indemnizada de su contrato de trabajo por un despido improcedente, con la finalidad de impedir el acoso del trabajador dentro de la empresa hasta que este se retire.

Según Alemán, de manera general en los procesos de extinción del contrato de trabajo por el artículo 50 ° ET, se entiende que el vínculo laboral se encuentra vigente y el trabajador debe realizar prestación efectiva del servicio, sin embargo, por parte de la jurisprudencia, se ha concluido que, en aquellos supuestos de especial gravedad, no se exija dicha continuidad en la prestación del servicio

cuando este resulte insostenible. También el mencionado autor, señala que el artículo 183.3 LJS permite la compatibilidad de las indemnizaciones por daños y perjuicios, con otras que pudieran otorgarse al trabajador por la extinción o modificación de su contrato (2011: 131-133)

Procedimiento ordinario de Nulidad de Despido

Cuando el mobbing resulta por así decirlo, efectivo, nos encontramos ante los casos de despido de un trabajador acosado, siendo unánime en la doctrina judicial que la calificación de dicho despido es Nulo, en atención a lo previsto en el artículo 55° ET *“será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*.

Asimismo, es necesario destacar el artículo 108.2 de la LJS que prevé que *“será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”* y el artículo 286.2° *“en los supuestos de declaración de nulidad de despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso”*

La Demanda de Indemnización de daños psíquicos y morales producidos por Mobbing o Acoso laboral. Sentencia Social Nº 1262/2012, Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2916/2011 de 09 de Mayo de 2012, declaró la extinción del contrato de trabajo entre la actora y la empresa empleadora CINCA COMERCIALIZADORA CERAMICA, S.L.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Sevilla 21/05/2015. Número Recurso:1344/2014, que estima la demanda del trabajador en recurso de la sentencia dictada por el juzgado de lo social Nº 1 de Ceuta, Demanda de mobbing de un trabajador representante sindical contra Zara España S.A. El trabajador había formado parte del Comité de Empresa, en representación del Sindicato UGT, durante su cargo como representante sindical

*se intentó despedirle en el año 2013 argumentando despido disciplinario, in embargo, desde su readmisión en fecha 20-5-2013 sufrió un verdadero acoso laboral, no ofreciéndole ocupación efectiva, un horario de trabajo, y sufriendo un seguimiento extremo por parte de sus superiores que le provocó varias crisis de ansiedad, que culminó con un tratamiento de ansiolíticos y debiendo asistir en varias ocasiones a urgencias, siendo diagnosticado de reacción adaptativa ansiosa, secundaria a **estrés laboral**, hasta ser nuevamente despedido con fecha 12 de junio, apenas 20 días después de su incorporación. El Tribunal condena a la empresa demandada a que, a su elección, readmita a la accionante en su puesto de trabajo, o le abone una indemnización (Indemnización de daños psíquicos y morales producidos por Mobbing o Acoso laboral., 2012).*

La sentencia citada demuestra un proceso de nulidad del despido por parte de un trabajador que demandó a la organización y reingresó, para luego ser despedido por los abusos que fueron cometidos en su contra como consecuencia del mobbing. La normativa vigente protege a los trabajadores contra actos de represalia de la entidad o empresa contra aquellos trabajadores que han denunciado o demandado a su empleador o a aquellos que han colaborado con los reclamantes.

Procedimiento Ordinario en reclamación de daños y perjuicios

Para Velásquez, en este procedimiento no se trata de resolver sobre la vulneración de los derechos fundamentales violados sino solo de derechos laborales, con lo cual se tendría un ámbito de resolución más amplio aunque no contaría con la ventaja procesal de la inversión de la carga de prueba (2005:256).

a.3 Real Decreto Legislativo 5/2015, del 30 de octubre, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, llamado TREBEP

Es preciso acotar que en la Administración Pública existen dos tipos de empleados públicos que se rigen por normativas diferentes, el personal laboral público que se rige por una relación jurídica laboral (Ley del Estatuto de los Trabajadores), y el

personal funcional (funcionarios públicos), que se rige por la normativa estatutaria (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

La Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) es considerado el primer referente legal expreso del acoso moral en el trabajo debido a que establece como uno de los derechos individuales de los empleados públicos la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral; tipificando como falta muy grave el acoso discriminatorio, sexual, moral y laboral; siendo derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, el denominado TREBEP, el cual establece los principios y reglas generales aplicables en el ámbito público y contiene normas legales específicas y aplicables al personal laboral y los funcionarios de todas las Administraciones Públicas.

El artículo 14º de la TREBEP, si bien no establece específicamente el acoso laboral si determina como un derecho individual en su inciso h) “*Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral*”. Es a partir de esto, que en los casos que se produzca el acoso laboral se podrá tipificar como una falta muy grave, según el artículo 95.2 o) y se podrá separar al funcionario y revocar su nombramiento, así como iniciar el despido disciplinario del personal laboral con su consecuente inhabilitación.

En la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Castilla y León de fecha 14 de Noviembre de 2014 (rec.1684/2011), se demanda la extinción de la relación interina como médico del Servicio de Salud de Castilla y León, el recurrente formuló reclamación de responsabilidad patrimonial en el año 2006 solicitando una indemnización por importe de 90.000 € por resarcimiento de los daños morales y personales (trastornos psíquicos, derechos fundamentales lesionados, etc) por lo que consideraba una situación de acoso en su puesto de trabajo en el Hospital público derivado de una actuación continuada, predeterminada y sistemática por parte de compañeros o del personal directivo del Centro, constitutiva de mobbing, denunciando los hechos siguientes: la víctima fue aislado desde el 2013, en una zona de paso (con los consiguientes ruidos y obstáculos) del semisótano del edificio, con una ventana que no proporcionaba luz natural suficiente -exigiendo constantemente luz artificial-, con

mal olor por encontrarse sobre una arqueta, sin aire acondicionado y, señaladamente, aislado del resto de los componentes de la Unidad. La descrita situación, fue conocida por la Administración sanitaria sin que se adoptaran medidas eficaces a ponerla fin, lo cual desembocó en un padecimiento diagnosticado como trastorno adaptativo en el contexto de stress laboral. En el presente proceso se ordena una indemnización por los daños morales, físicos y psíquicos padecidos por el actor en la suma global y estimativa de 18.500 €.” (Sentencia Administrativo Nº 2299/2014, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y Leon, Sala de lo Contencioso, Sección 3, Rec 1684/2011 de 14 de Noviembre de 2014, 2014)

En la sentencia acotada en el párrafo precedente, podemos observar una demanda de un personal funcional en el sector público del sector salud, que demanda una indemnización por los daños y perjuicios por los daños morales, físicos y psíquicos sufridos a consecuencia del mobbing en dicha entidad, la misma que fue amparada por la Sala Contenciosa Administrativa.

Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado

El mencionado protocolo establece un procedimiento de actuación ante el acoso laboral en el ámbito de la administración pública y define con mayor precisión el acoso psicológico o moral y determina que no son conductas de mobbing o acoso psicológico mientras que en el anexo II se incluye un listado de conductas «típicas» de acoso y en el anexo III el modelo de denuncia por acoso laboral.

De la revisión del articulado del citado protocolo, de manera general, podemos apreciar que el procedimiento tiene una Primera Fase, siendo la Unidad Tramitadora (en cada Departamento de la entidad debe existir una unidad responsable de la tramitación), quien recibe la denuncia y quien deberá realizar las indagaciones de lo denuncia por acoso psicológico solicitando información al Servicio de Prevención, pudiendo en los casos de mobbing, iniciar el proceso disciplinario por la comisión de una falta muy grave, pero de encontrarse solo presunción o indicios de acoso laboral, deberá remitirlo a un Comité Asesor, Segunda Fase, quien deberá realizar otra investigación y puede declarar la

existencia o no de acoso laboral, y de ser el caso, solicitar la apertura de expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

En la “STC 126/2017, 13 de noviembre de 2017, en este caso la Comunidad Autónoma de Aragón ha adaptado el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado” (Álvaro 2017)

La principal diferencia existente entre las sentencias de los Juzgados y Tribunales de Contencioso Administrativo , y los Juzgados y Tribunales de lo Social, es que en estas últimas se intenta definir el acoso laboral, las conductas y comportamientos que constituyen este tipo de violencia; mientras que, en las sentencias de los Juzgados y Tribunales de lo contencioso administrativo lo que se intenta es conocer si los comportamientos a los que son sometidos se consideran acoso laboral u otro tipo de conductas menos graves (Álvaro 2017: 25).

b. Acciones en el ámbito Administrativo: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El acoso moral en el trabajo puede considerarse pluriofensivo al atender contra varios derechos fundamentales del trabajador, lo que puede en ciertos casos, producir riesgos laborales por los daños para la salud del trabajador afectado (, por lo que se permite incluirlo entre los riesgos a prevenir por la empresa o la entidad, al considerarse un riesgo psicosocial y se permite sancionar al empresario por el incumplimiento de obligaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

La Ley 31/1995 Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL) y el Real Decreto 39/97 que aprueba su Reglamento de los servicios de Prevención (RSP)

En el artículo 2º de la LPRL se señala que es necesario para la prevención de riesgos derivados del trabajo la aplicación de medidas y desarrollo de actividades necesarias con el objeto de promover la seguridad y salud. A su vez, el artículo 4.2 de la LPRL define como “riesgo laboral”, la posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y, el artículo 4.3 como “daños derivados del trabajo”, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas como motivo u ocasión del trabajo obliga al empresario a analizar el riesgo y adoptar las medidas que considere necesarias para evitarlo. En tanto, el art. 14.2º de la misma ley, determina como deber

contractual del empresario, el deber de protección integral de la seguridad y salud de los trabajadores.

En este mismo orden de ideas, los artículos 4,2d) y 19 ET establecen como un derecho del trabajador, la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y, a la seguridad y salud en el trabajo, respectivamente.

El Reglamento de los servicios de Prevención (RSP) establece la prevención como punto clave en la organización de trabajo y en las condiciones en que éste se preste, siendo su instrumento el “Plan de Prevención de Riesgos Laborales” (art. 2.1 y 2.2 RSP), que tiene como finalidad la evaluación de riesgos y la planificación preventiva (art. 2.3 RSP).

Posteriormente, el Real Decreto 67 /2010, de 29 de enero, adapta la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Pública y desarrolla determinados aspectos referentes a los órganos de representación del personal funcional o estatuario o laboral, además de establecer que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano paritario destinado a la consulta en materia de prevención de riesgos laborales, así como determinar los servicios preventivos; entre otros.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOITSS)

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social señala dentro de una de sus funciones, la que nos atañe en la presente tesis, la prevención de riesgos laborales en su artículo 12.1 b) de la LOITSS siendo su ámbito de actuación las entidades privadas o públicas.

Romero, señala que en cuanto a las medidas derivadas de la actividad inspectora observamos: la formulación de advertencias y requerimientos de carácter general, que de incumplirse, concluirá con el inicio de un procedimiento sancionador, en los casos de mobbing el requerimiento versa sobre el cese en el hostigamiento psicológico y cuando se trate de acosadores compañeros la restitución de un nuevo entorno laboral; requerimientos específicos, en la administración pública es un procedimiento especial, al comprobarse irregularidades en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el requerimiento contiene la medidas a adoptar y el

plazo de ejecución, en caso de incumplimiento, se inicia un largo procedimiento administrativo sancionador que culmina con las actas de Infracción, previa instrucción del oportuno expediente. (2005: 66-68)

No podemos dejar de mencionar el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el Trabajo, tiene como objetivo fijar criterios de actuación de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Un punto saltante en este criterio es la conceptualización del acoso moral, así como una lista de conductas que lo configuran y las que no configuran acoso moral, sin embargo, nos llama la atención que también se plantee la exclusión de la responsabilidad por infracciones laborales en las conductas de acoso en las Administraciones Públicas respecto al personal con relación funcional o estatutaria.

El Real Decreto Legislativo 5/2000 Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS)

En la TRLISOS la figura de acoso laboral es sancionada como infracciones muy graves con relación a la dignidad de las personas, *“los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”* (art. 8.11), *“en cuanto a las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas (...)o que supongan un trato desfavorable a los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada por la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad y trato y no discriminación”* (art.8.12) y *“el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones , discapacidad, edad , orientación sexual y el acoso por razón de sexo,(...) cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo* (art. 8.13 bis).

Asimismo, podría ser sancionada la conducta como falta grave al amparo de lo establecido en el artículo 7.10 TRLISOS sobre *“establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que, por el caso, en concreto proceda su calificación como muy grave”*.

Sin apartarnos de lo señalado, también se determina como infracciones graves, “*el incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales con la empresa*” (art. 12.1 TRLISOS) y “*el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores*” (art.16 TRLISOS).

Por otro lado, el art. 123 LGSS determina que el empresario también puede ser responsable del recargo de prestaciones de seguridad social, en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por incumplir las medidas de prevención de riesgos laborales y no impedir que se produzca el acoso moral.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 25/9/2001 establece que “*el acoso moral, en su versión de “bossing” – acoso moral donde el agresor es el jefe – es una forma de ataque sistemático a la dignidad de la persona del funcionario que está sancionada por el art. 8.11 TRLISOS*” (Molina: 2007:52). Esta sentencia determina que la vulneración de la dignidad del trabajador debe ser sancionada en base a lo establecido como infracciones graves en la TRLISOS.

c. Acciones en el ámbito civil

Las acciones en el ámbito civil mayormente son utilizadas en los casos de acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario de este cuando pertenece a una empresa distinta a las del agredido (Art. 1902 y ss del Código Civil).

Según Molina, no considera coherente que los Tribunales Civiles rechacen su competencia para conocer demandas de responsabilidad civil por conductas de acoso laboral en las que el autor es el empleador, además considera que el fracaso de la acción civil se debe a la exigencia de la postulación procesal, incremento de costes y el riesgo de ser condenado en costas (2007:74).

d. Acciones en el ámbito penal

La Ley Orgánica 5/2010 del 22 de junio por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995 del 23 de noviembre, del Código Penal, considera al mobbing o acoso laboral dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral y establece una pena de 6 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses. Adicionalmente, establece como sanción

accesoria que no podrán contratar con las Administraciones Públicas, sin perjuicio que la víctima solicite una indemnización por los daños y perjuicios derivados del delito contra la integridad moral.

Una sentencia que clarifica lo señalado es la SAP 1029/2014 de fecha 30 de mayo, que condena un trabajador del Instituto Español Oceanográfico en la provincia de Santander, a dos años de cárcel y al pago de una multa de 41.000 euros a su víctima, además de establecer de manera accesoria la suspensión de cargo público durante el tiempo de la condena (Requena: 2014).

Es importante señalar que la tipificación del mobbing como un delito otorga un cambio radical a la forma de protección de las víctimas de mobbing, las cuales tendrán no solo los ámbitos jurisdiccionales laborales, administrativos, constitucionales y civiles para la protección de sus derechos sino también ahora el ámbito penal, debiendo aclarar que solo para casos graves de acoso laboral podrán llevarse ante esta vía.

A manera de conclusión, la legislación española prevé diferentes ámbitos para afrontar las demandas de mobbing, en la vía laboral: la posibilidad de despedir al acosador (acoso horizontal) mediante la aplicación del art. 54.2.g del ET, solicitar la resolución indemnizatoria del contrato por la vía del art. 50 ET además de las otras indemnizaciones por los daños y perjuicios sufridos, permite plantear la nulidad de despido en caso de despidos de trabajadores acosados y la reclamación de daños y perjuicios, como pretensión principal, a su vez la interposición de la demanda por un proceso especial de derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 177 y ss. LJS) que permite el cese de la conducta agresora y se restituye los daños causados a la víctima además de la indemnización correspondiente; en el ámbito público, la TREBEP en su artículo 14º determina como derecho de los trabajadores, el derecho a la dignidad, lo cual permite sancionar con el despido disciplinario el acoso laboral, estableciendo en su Protocolo de Acción las formas que deberán ser afrontados los casos de acoso laboral. En el ámbito administrativo, mediante la aplicación de la TRLISOS en cuanto a la prevención de riesgos laborales, se permite sancionar administrativamente al empleador que permite o realiza este tipo de conductas mediante la denuncia ante la Inspección de Trabajo con la correspondiente multa. En el ámbito civil solo podrá utilizarse en casos de relaciones extracontractuales mientras que solo en los casos de acoso laboral graves nos permite acudir a la vía penal.

De todas los procedimientos señalados, la figura de la Tutela de Derechos Fundamentales, considero en mi posición particular que es la que encuadra más específicamente con el acoso moral en casos de mobbing horizontal, por la vulneración del derecho fundamental a la dignidad del trabajador, mediante la admisibilidad de los Tribunales de la prueba indiciaria, es un argumento que fortalece en cierta medida este proceso, debido a que en el mobbing la aportación de pruebas es muchos casos es difícil, sin embargo, se permite que la víctima presente indicios razonables de la violación alegada; sin embargo, este procedimiento no están ventajoso en el ámbito público por cuanto no admite la inversión de la carga de la prueba. Asimismo, la aplicación de la normativa en cuanto a la prevención de riesgos laborales es una vía factible siempre que se observe el daño a la salud de la víctima, lo cual obliga a que los empresarios o entidades tengan una cultura de prevención por las consecuencias pecuniarias que significan el afrontar las multas, en casos de denuncia por acoso moral.

También podemos señalar que, de las jurisprudencias mencionadas, que en su mayoría son ante la denominada Jurisprudencia Social, lo resaltante son los efectos resarcitorios por la pérdida de un trabajo sin la voluntad o cuando esta es forzada, además del perjuicio material y moral que ocasiona a la víctima el extinguir la relación laboral con la empresa.

2.1.2 Colombia: Ley 1010

Este marco normativo fue elegido por ser uno de los países en Sudamérica que cuenta con un marco legal específico sobre el mobbing.

Esta Ley en su artículo 1° señala como bienes jurídicos protegidos “*el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa*”.

Para Torres, en la legislación colombiana la comisión de una sola conducta que atente contra la dignidad del trabajador configura acoso laboral, no siendo exigible la reiterancia de conductas hostiles (2016: 98)

(Sentencia T-882, 2006) “La Sala Séptima De Revisión Sentencia T-882 de 2006 Expediente T-1377066 determina:

“En el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

- a. Asimetría de las partes.
- b. Intención de dañar.
- c. Causación de un daño.
- d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión”
(Sentencia T-882, 2006).

En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “*estrés laboral*”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar”
(Sentencia T-882, 2006) “

La indicada Sala en la jurisprudencia materia de análisis, a su vez determina:

“La Sala encuentra que cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Así las cosas, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral (...)

Cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada”
(Sentencia T-882, 2006).

De la sentencia citada podemos observar que es la misma sala quien señala que el acoso laboral en el sector público al tener la vía disciplinaria, la cual no es necesariamente la más eficaz, con lo que permite que la Tutela sea la más idónea, mientras que para el sector privado considera que la vía laboral es la más adecuada y no la Tutela.

De acuerdo al mandato legal, el acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno (Martínez Cárdenas: 9).

La Ley 1010 presenta las siguientes falencias: no establece sanciones graves en casos se compruebe el acoso laboral, ni se ha delimitado el accionar de la empresa o entidad en casos de denuncias sin fundamento, a su vez, se observa que siendo las mujeres quienes en su mayoría sufren este tipo de acoso, no haya regulación expresa sobre la perspectiva de género (Garzón 2011:155).

Es importante mencionar que esta Ley introduce el elemento de presunción en las conductas del acoso laboral para su existencia, siendo esto un punto a favor para las víctimas, aunque también exige la acreditación del carácter repetitivo y público de las mismas. También establece como excepción el ofrecimiento de medios reconocidos en la ley procesal civil cuando las conductas sean en el ámbito privado.

La deficiencia más saltante de esta norma es que el ámbito de aplicación es sólo en torno a la relación laboral y solo se circunscribe a relaciones de dependencia y subordinación, siendo esta sanción laboral más parecida a una sanción administrativa por su levedad en temas de mobbing o violencia laboral, asimismo, no es muy claro que entidades son competentes ni el trámite o procedimiento a seguir tanto en el proceso preventivo como en el sancionatorio, en suma aún existen vacíos en la ley. No se puede dejar de mencionar que se observa una discriminación con relación al proceso para los empleados públicos y privados.

No podemos dejar de mencionar que posteriormente a la dación de la Ley 1010, se promulga la Ley 1616 de 2013 que tendrá como finalidad el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. El Decreto 1477 de 2014, se insertan enfermedades ocupacionales, pero incluye al acoso laboral como factor de riesgo psicosocial en la Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia.

En cuanto a Actos Administrativos, se expiden la Resolución 0652 y 1356 ambas del 2012 que determinan la creación y funciones del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, quien debe supervisar las medidas preventivas y correctivas en casos del acoso laboral como riesgo psicosocial (Herrera 2017: 07-08)

2.1.3 Chile

a. En sede administrativa

El Decreto Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el Decreto N° 109, aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 16.744.

La Inspección del Trabajo es la encargada de recibir la denuncia de acoso laboral, si constata que el empleador no cumplió con la protección de la vida y la salud de la víctima, podrá multar a la empresa. Sin embargo, el Inspector del Trabajo no puede ordenar al empleador la aplicación de medidas reparatorias en favor de la víctima.

Las Inspecciones del Trabajo realizan la investigación pre judicial y informan a los tribunales de los casos de abuso que detecte y acompañan la investigación realizada (Ordenes: 2015: 78).

En suma, la función de la Inspección es mediar entre el empleador y trabajador, con la finalidad de corregir infracciones, si dicho acuerdo no es verificado procede a la denuncia ante las autoridades competentes. La denuncia ante la inspección no es pre requisito para interponer la demanda por tutela.

b. En sede Constitucional

A nivel constitucional existe el Recurso de Protección, que se interpone ante la Corte de Apelaciones en los casos de acoso laboral en donde se haya privado, perturbada o amenazada en el legítimo ejercicio de los derechos constitucionalmente protegidos establecidos en el artículo 19 N° 1, 3°, 4°, 6°, 7°, 9° 18° y 19°

Según el marco legal constitucional, este recurso constituye una vía idónea para ordenar el cese de las conductas acosadoras en cualquiera de las modalidades del *mobbing*, sin embargo, no prevé posibilidad alguna para que la víctima obtenga reparación alguna por el daño causado por la vulneración de sus derechos constitucionales.

El Recurso de Protección interpuesto el 06 de setiembre en la Corte Valdiviana. Según la sentencia, la denuncia por hostigamiento fue interpuesta por María José Ramis contra un funcionario de la Municipalidad de Valdivia. Se dicta el primer fallo en que se dictaminó la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral y aun cuando no consideró su configuración como tal, acogió la acción constitucional deducida por una funcionaria pública reconociendo que es necesario mantener un buen ambiente laboral en resguardo del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas garantizado por la Constitución Política de la República, ordenando al recurrido *“que ponga término a toda actitud, tratos o medidas abusivas que debiliten o impidan un ambiente laboral sano y digno de los trabajadores de modo que cesen las angustias y aflicciones que se observan en área de su responsabilidad”*.

c. En sede Laboral

El Procedimiento de Tutela laboral

Se debe señalar que el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo (CT) modificado por la Ley N° 20.607, publicada el 8 de Agosto del Año 2012, que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral agrega: *"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

Asimismo, dispone que las relaciones laborales deberán respetar la dignidad de las personas e incorpora el Procedimiento de Tutela Laboral a este Código como un "procedimiento especial" que tiene como finalidad la protección de derechos constitucionalmente protegidos durante la vigencia de la relación laboral.

El concepto de acoso laboral señalado en el artículo 2º del Código del Trabajo, también se incluye en el artículo 84º de la Ley 18.883 de Estatuto Administrativo para funcionarios públicos; y en el artículo 82º de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

La norma laboral vigente de mayor relevancia citada frecuentemente por la jurisprudencia para resolver cuestiones relativas al *mobbing* es el artículo 5º en el cual se determina que: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*.

Se limitó la acción de Tutela de protección de las garantías constitucionales a determinados "derechos fundamentales del trabajador", y no otros derechos laborales.

El artículo 12º de dicho cuerpo normativo contempla la facultad del empleador de modificar en forma unilateral la naturaleza de los servicios prestados por sus

dependientes sea en el lugar, servicios prestados y la jornada de trabajo, con la finalidad de producir el cese de conductas constitutivas de acoso.

Esta norma resulta especialmente útil en los casos de acoso laboral en los que la obtención de prueba suficiente sea un obstáculo para sancionar el acoso laboral, es decir, se suaviza la carga de la prueba del denunciante, por cuanto si de los antecedentes aportados existen indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales, se revierte la carga de la prueba al empleador denunciado debiendo éste explicar los fundamentos de las medidas que fueron adoptadas y probar su proporcionalidad.

Despido Indirecto o Autodespido

Esta figura se encuentra regulada en el artículo 171° del Código del Trabajo, para aquellos casos en que el empleador incurra en conductas contrarias a la ley que revistan de carácter grave, debidamente comprobadas, tipificadas en el numeral 1 del artículo 160° del Código del Trabajo, además de poder solicitar ante los tribunales el pago por las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por los años de servicio, además de las ya indicadas y en forma simultánea, podrá reclamar otras indemnizaciones a que pudiere tener derecho.

Si bien es cierto, la regulación sobre la prueba indiciaria se encuentra consagrada en el artículo 493° del Código del Trabajo: “*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”. Para el abogado Sergio Gamonal Contreras, esta norma no prescribe la inversión de la carga probatoria, puesto que el trabajador denunciante debe acreditar indicios suficientes de la conducta o el acto lesivo de derechos fundamentales. (Ordenes: 2015: 92)

El RIT T-1-2016, del Juzgado de Letras y del Trabajo de Panguipulli, Rol Itma. Corte N° 1-2017, de fecha 08 de marzo de 2017, *SE ACOGE la demanda de despido con vulneración de derechos fundamentales, deducida por doña MÓNICA VIVIANA SALAZAR EUGENIO, en contra de su empleador CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PANGUIPULLI, debiendo la demandada indemnizar a la demandante por los siguientes conceptos: a).- \$933.291, como Indemnización*

sustitutiva de aviso previo; b).- \$4.666.455, como Indemnización por cuatro años y ocho meses de servicios; c).- \$2.333.227, como recargo de letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, y d).- \$5.599.746, equivalente a seis meses de remuneración, como indemnización por vulneración de derechos fundamentales, del artículo 489 del Código del Trabajo.

En los autos Rol 83-2016- Ref. Laboral, del ingreso de esta Corte de apelaciones, RIT T-17-2016 del Juzgado del Trabajo de Punta Arenas, de fecha 28 de diciembre de 2016:

(...) Décimo quinto: el cúmulo de actos de que ha sido objeto, son indicios del acoso laboral que reclama, vale decir malos tratos contrarios a su dignidad ejercida por el empleador, contra el demandante, que amenaza y perjudica su situación laboral y oportunidad de empleo. Ciertamente están concatenados unos con otros con un mismo fin y han persistido, actos a que se refiere el artículo 2 inciso segundo parte final. Lo que no los caracteriza es ser hechos aislados u ocasionales o solamente posteriores a la medida precautoria. Décimo sexto: que, tal como se estableció respecto la primera causal, la misma infracción constituye vulneración del artículo 454 N° 2, por no haber ejercido sus potestades el tribunal para la recepción de la prueba testimonial del demandante, con las consecuencias señaladas(...) Se acoge el recurso de nulidad y se deja sin efecto la sentencia y el procedimiento hasta la audiencia de juicio inclusive y se ordena que un Juez no inhabilitado continúe el procedimiento.

d. En sede Civil

Esta institución parte del principio que todo daño debe indemnizarse según lo establecido en el inciso primero del artículo 2329 del Código Civil. Las indemnizaciones pueden versar tanto de daños materiales como morales, debiendo analizarse si ocurre el acoso laboral en el marco contractual o extracontractual, y a partir de lo cual se determinará la sede civil o laboral.

Por ejemplo, si el acoso es cometido directamente por el empleador su responsabilidad será contractual y la acción interpuesta ante los Tribunales del Trabajo; pero, si una persona es víctima de acoso horizontal se podrá hacer efectiva la responsabilidad extracontractual de su colega hostigador al no mediar contrato alguno, el tribunal competente será el civil. (Causa RIT, 2009).

De lo expuesto, podemos indicar que en la legislación chilena se demanda Indemnización de perjuicios por Daño Moral causado por las prácticas de mobbing en el entorno laboral. Siendo el procedimiento de tutela laboral la vía idónea para la protección del trabajador acosado por las ventajas de la etapa probatoria en este tipo de proceso judicial, sin embargo, la acción de Protección Constitucional también es válida para el cese de conductas de acoso laboral pero no se puede reclamar indemnización alguna. Las acciones de Tutela Laboral y de Protección constitucional son incompatibles, por lo que el trabajador acosado deberá optar por una u otra acción.

Una falencia en la normativa chilena señalada, es en los casos del trabajador despedido por acoso laboral, en cuanto al resarcimiento indemnizatorio, no queda claramente establecida la competencia de la acción por daño moral si es sede civil o laboral siendo esta determinada a nivel jurisprudencial.

A modo de conclusión sobre este capítulo II, de la revisión de los marcos legales de España, Colombia y Chile, procedemos a señalar lo siguiente:

Todas las legislaciones analizadas tienen un punto en común, en casos de acoso laboral se tipifica como una causal de despido de carácter grave y la existencia de posibilidades indemnizatorias de optarse por el autodespido o despido indirecto.

En cuanto a la tutela de los Derechos Fundamentales (España) y Tutela Laboral (Chile), son procedimientos especiales en la vía laboral que permiten demandar por la vulneración de derechos fundamentales y gozar de una suavidad en la carga de la prueba, permitiendo pruebas indiciarias para probar el acoso moral, sin embargo, la tutela de derechos fundamentales (España) concluye con el cese de los actos que vulneren el derecho fundamental, siendo esto más similar a lo que se obtiene con el Recurso de Protección en (Chile), que cumple con la misma finalidad de reponer las cosas al estado anterior a la vulneración de derechos fundamentales solo que esta no prevé el pago de reparación indemnizatoria alguna para la víctima, lo que si sucede en la Tutela de Derechos Fundamentales de España.

Tanto en España como en Colombia y Chile el acoso laboral se puede denunciar ante la Inspección de Trabajo lo cual puede concluir con la imposición de una multa a la empresa mas no se puede ordenar al empleador la aplicación de

medidas reparatorias aunque en Colombia no existe vasta normativa del mobbing como riesgo psicosocial como si se observa en España y Chile.

En Colombia existe una norma específica sobre el acoso laboral que solo puede abordarse en torno a la relación laboral y se circunscribe a relaciones de dependencia y subordinación, sin embargo, no es muy claro que entidades son competentes ni el trámite o procedimiento a seguir tanto en el proceso preventivo como en el sancionatorio, en suma aún existen vacíos en la ley.

El ámbito civil en España y Chile es la vía idónea para el resarcimiento económico cuando no hay vínculo laboral directo entre acosado y acosador mientras que esto no queda claro en el caso colombiano.

Dentro de la rama penal, la configuración del acoso laboral como delito solo se observa en España pero para casos realmente graves de acoso laboral.

Cada una de las legislaciones analizadas ha tratado de adecuar a sus normas ya existentes o mediante la modificación de las mismas o con la creación de una norma específica, el buscar otorgar una protección para el trabajador acosado, sin embargo, es la legislación Española en la cual observamos que ha buscado mediante diferentes mecanismos legales otorgar dicha protección a la víctima, y es aquella que ha emitido una vasta legislación adicional a la protección laboral, así como en el ámbito administrativo por considerar al mobbing como riesgo psicosocial por el daño a la salud del trabajador.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO PERUANO CON RELACIÓN AL MOBBING

En el Perú ni en el ámbito público ni privado existe una regulación expresa en donde se encuentra regulado el mobbing como tal, si bien es cierto, existen algunas normas o dispositivos en las que podríamos subsumir el concepto de acoso moral en un intento de dar protección al trabajador acosado en el trabajo. Como hemos observado a lo largo del análisis de los diferentes marcos normativos de España, Colombia y Chile, en un inicio no existía un marco legal específico para afrontar las denuncias y demandas de mobbing o acoso moral en el trabajo, es a partir de un marco legal que no precisaba la figura del acoso moral y mediante el esfuerzo de los jueces por crear doctrina jurisprudencial al respecto, con el afán de dar una protección a las víctimas de este tipo de acoso, que se fueron atendiendo casos de mobbing y, poco a poco, se realizaron modificaciones a normas ya existentes, dación de nuevas normas o la creación de normas específicas, se definió el concepto jurídico de mobbing. Por lo que a partir de lo analizado en dichas legislaciones, nuestra objetivo no solo es demostrar si contamos o no con un adecuado marco normativo específico sobre este tema sino el tratar de vislumbrar en algunos de nuestros dispositivos legales de qué forma meridianamente posible poder iniciar denuncias por acoso laboral, con el afán de propulsar estas demandas en los tribunales para poder crear el concepto jurídico de este fenómeno en nuestra doctrina y jurisprudencia para que progresivamente se implemente modificaciones que nos permitan otorgar una adecuada protección al trabajador acosado.

3.1 Análisis de procesos legales en el Perú:

En la actualidad no existe en nuestra jurisprudencia nacional sentencias sobre casos de mobbing, esto no implica que este fenómeno no se produzca en el terreno de los hechos si no nos permite observar que la poca información y difusión de este fenómeno, aunado al desconocimiento y miedo de las víctimas, no ha permitido que se persiga la defensa de sus derechos, sin embargo, trataremos de esbozar algunas propuestas a partir de la legislación que nos atañe.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que las definiciones o conceptos sobre mobbing que contenga el derecho positivo de cada país son similares, sin embargo, a falta de una definición específica en el marco legal peruano, se deberá recurrir a conceptos doctrinarios o jurisprudenciales del derecho comparado.

3.1.1 Proceso Laboral:

a. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR (ámbito privado)

Según se desprende del inciso b) del artículo 16° una de las causas de extinción del contrato de trabajo es la renuncia o retiro voluntario del trabajador. Según lo analizado a través de la presente tesis, el objetivo fundamental del mobbing es que el trabajador acosado se retire o abandone el lugar de trabajo como consecuencia del acoso, contraviniendo a todas luces una causa válida y legal de extinción del contrato de trabajo.

El artículo 25° de la LPCL determina como causa justa de despido la falta grave caracterizada por “los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores”. Asimismo, el inciso c) del artículo 29° protege al denunciante por un despido originado como represalia por una denuncia.

Considero realmente importante analizar lo que nos atañe en esta investigación, dentro de los supuestos de hostilización señalados en el artículo 30° de la LPCL:

- Los actos de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia. Este faltamiento de palabra debe significar una seria lesión a la dignidad del trabajador o de su familia. Al respecto, debemos señalar que la agresión del empleador al trabajador contiene un matiz de abuso de autoridad reprochable puesto que el vínculo laboral no acepta o contempla esta clase de conductas.
- En cuanto a los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, que es el acápite que más se acerca al

mobbing o acoso moral que es materia de la presente tesis, se entiende a las conductas que afecten la dignidad del trabajador.

El artículo 30° de la LPCL determina que el trabajador antes de accionar judicialmente” deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad, otorgándole un plazo razonable (no menor de 6 días naturales) para que efectuara su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”.

Según se desprende de lo señalado en el artículo 35° de la LPCL el trabajador que se considere hostilizado puede optar excluyentemente:

- Proceso judicial de cese de la hostilidad, si fuese declarada fundada la demanda el juzgado impondrá al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta.
- Solicitar la terminación del contrato con la indemnización correspondiente, además del pago de los beneficios sociales y la multa.

Adicionalmente, podrá solicitar ante el Ministerio del Trabajo – MINTRA una inspección judicial quien de probar lo denunciado puede imponer una multa al empleador.

Podemos concluir que, si bien es cierto, el artículo 25° de la LPCL determina como causa justa de despido la falta grave caracterizada por “los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores”, esta norma no es clara si también incluye la violencia psicológica, esto podría en cierto modo utilizarse para sancionar al acosador en los casos de mobbing vertical ascendente u horizontal, sin embargo, esto no permite resarcir a la víctima por su quiebre emocional ni económicamente por los gastos incurridos tanto a nivel psicológico como físico, de ser el caso.

Si bien el inc. g) del art. 30 de la LPCL protege al trabajador “*contra los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del mismo*”, y siendo el acoso moral un agravio a la dignidad del trabajador, se podría solicitar el cese de la hostilidad o el término del contrato de trabajo con el pago de la indemnización respectiva, esta indemnización es de índole netamente laboral no se adiciona la indemnización por el daño moral ocasionado a la víctima, cuando este decida poner término a su contrato, con lo cual podríamos decir que, el acosador sale victorioso al obtener que la víctima

decida dejar voluntariamente la empresa o entidad como consecuencia del acoso sufrido.

Por otro lado, el acoso moral tiene en algunos casos consecuencias que producen daño en la salud del acosado, por tanto es un acto de hostilidad, en el cual podría subsumirse la figura del mobbing, en el inciso d) del artículo 30° de la LPCL *“inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador”*

b. El Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa

En el Perú, solamente encontramos en el caso de la Administración Pública un acápite en el artículo 8° del capítulo II del Código de Ética de la función Pública (Ley 27815) numeral 5 que señalaba lo siguiente:

“El servidor público está prohibido de: presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otro servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”

c. Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 y su Reglamento

La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley General del Servicio Civil (Reglamento) estableció como fecha de entrada en vigencia del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (PAD) el 14 de setiembre de 2014.

El inciso c) del Artículo 85° considera como faltas de carácter disciplinario “el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor (...)”, asimismo, el Artículo 87° establece que la determinación de la sanción de las mencionadas faltas debe ser proporcional, sin embargo, dicha norma no delimita el alcance de dicha violencia, si se refiere a la violencia física o también psicológica, pero nos posibilita una vía para denunciar el acoso moral, si se puede acreditar la reiterancia de dicha conducta y buscar la sanción del agresor, sin embargo, nos volvemos a encontrar con que en este tipo de procedimiento, si bien es cierto, se sanciona al agresor, no se puede reclamar indemnización alguna por el daño moral sufrido por la víctima.

El Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM en su artículo 98.2. de conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, señala que también son faltas disciplinarias:

“(…) e) Acosar moral o sexualmente.”

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador De La Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil, aprobada por Resolución De Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015, tiene como finalidad precisar el procedimiento administrativo disciplinario.

Si bien es cierto, en el procedimiento administrativo disciplinario, encontramos como falta el acoso moral, este no goza de definición alguna, ni que conductas son mobbing o cuales no son consideradas como tales, los agentes y el procedimiento a seguir, sin embargo, podrá ser exitoso tanto para el mobbing vertical u horizontal, si se tuvieran las pruebas que acrediten las conductas de acoso que lo convierte en víctima de mobbing, con lo cual se podría sancionar al acosador pero en este proceso tampoco se admite la reclamación de indemnización alguna por el daño sufrido.

3.1.2 Proceso Administrativo

a. Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento determina lo vital de la función de prevención por parte del empleador, con la finalidad que no se afecte la salud de los trabajadores por los agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en el entorno laboral.

Una definición cercana de los Factores de Riesgo Psicosocial, la encontramos en el numeral 3.7 del Título II de la Resolución Ministerial N° 375-TR-2008, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, donde lo denominan “Factores de Riesgo Biopsicosociales”: “Se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.” Al encontrar una definición

de riesgos psicosociales tenemos un marco legal que nos puede servir para encaminar una denuncia por mobbing, puesto que en algunos casos no en todos, las consecuencias de dicho fenómeno producen daños en la salud del trabajador afectado, con lo que podríamos considerarlo como un riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Según lo dispuesto en el Artículo 49° de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo *“entre las obligaciones del empleador se encuentra el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo”*; correspondiéndole también, según el inciso c) de dicho artículo, *“el identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales”*. La norma citada establece claramente como obligación del empleador el otorgar todas las garantías necesarias en el ámbito de la seguridad y salud para sus trabajadores.

En el artículo 73° de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, *“(…) los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (…)*”; esta norma reitera la competencia del empleador en cuanto a la protección de los trabajadores ante actos de hostilidad y el deber de garantizar dicha protección.

Es preciso indicar que para poder realizar una denuncia ante el MINTRA previamente se debió realizar la denuncia en la empresa o entidad, de haberse hecho caso omiso, se solicita la inspección laboral que culmina con una multa de comprobarse que la empresa o entidad no tomó las medidas pertinentes ante la denuncia.

El mobbing o acoso moral entendido como un riesgo psicosocial por generar daño en la salud del trabajador, encuentra una mayor cabida en esta legislación que nos permite sancionar a la entidad por incumplir las normas correspondientes a seguridad y salud en el trabajo aunado al incumplimiento inherente del empleador de proveer dicha prevención. Si bien es cierto, la Inspección del Trabajo deberá comprobar dicho incumplimiento, es al menos una forma para poder iniciar mediante una Acta de Infracción, un procedimiento administrativo disciplinario (ámbito público) para sancionar a quienes no tomaron las acciones debidas ante la denuncia de este tipo de acoso y contra el agresor. En el ámbito privado, dicha Acta de infracción al empleador,

también podría servir para tratar de encausar el inicio de un procedimiento de despido para el agresor por falta grave, al atentar contra la dignidad del trabajador.

3.1.3 Proceso Constitucional:

a. Constitución Política Del Perú

El Artículo 2. Sobre Derechos fundamentales de la persona determina que toda persona tiene derecho: *“1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”*.

En todas las legislaciones analizadas en el capítulo II, hemos podido observar que el punto clave para determinar si estamos ante casos de mobbing son las conductas reiteradas que vulneran el derecho constitucional a la dignidad y la integridad del trabajador. Nuestro marco jurídico también lo establece en cuanto a los derechos constitucionalmente protegidos.

Por su parte, el artículo 26° de la Constitución en cuanto a los Principios que regulan la relación laboral determina los siguientes principios: *“1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...)”*. Con lo que enfatiza el carácter irrenunciable de los derechos establecidos en la constitución, por ende, del derecho a la dignidad e integridad del trabajador que son los que nos atañen para el presente trabajo.

b. Código Procesal Constitucional – Ley 28237

El artículo 1° del presente Código determina que *“La finalidad de los procesos constitucionales: es proteger los derechos constitucionales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o disponiendo el cumplimiento de un mandato legal o de un acto administrativo”*.

Si el trabajador acosado quisiera iniciar un proceso judicial sobre mobbing en la vía constitucional por la vulneración de sus derechos constitucionalmente protegidos, nos encontramos ante los siguientes inconvenientes:

La exigencia de agotar las vías previas, es decir, en el ámbito privado se estaría obligando al trabajador acosado a recurrir a la vía laboral para iniciar un proceso por hostilización para lo cual deberíamos alegar la vulneración del inciso g) del artículo 30 del LPCL. En el ámbito público, el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario que imponga la sanción administrativa por la comisión de la falta administrativa sobre el acoso moral.

Según Blancas Bustamante, la sentencia del Tribunal Constitucional expediente N° 0206-2005-PA/TC de fecha 28 de noviembre de 2005, Cesar Antonio Baylon Flores, nos permitiría acudir a los procesos constitucionales por vulneración de los derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral “ (...) *atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral no es la idónea, corresponderá admitir el amparo*”, sin embargo, la posición del TC en cuanto a las reclamaciones por violación de derechos fundamentales en el ámbito público deberán tramitarse ante el juzgado contencioso administrativo (2007: 142). Con lo cual aun cuando se podría abrir una puerta para poder enmarcar denuncias por mobbing, esto solo podría darse en el ámbito privado mas no en el público, que es en donde se suscitan mucho más este tipo de acoso debido a la coyuntura y la mala organización o organización desfasada que existe en el estado.

No podemos dejar de mencionar que en el Perú no contamos con la Tutela de derechos fundamentales en la vía laboral, que hemos revisado en el caso de España y Chile donde se protege la vulneración de derechos constitucionales en el ámbito laboral.

Otro punto importante es la ausencia de etapa probatoria el artículo 9° del CPCO determina expresamente la improcedencia de los medios probatorios que requieran actuación, aunque ello no impida que el juez realice las actuaciones probatorias, que considere conveniente. Teniendo en consideración, que una de las cuestiones más complicadas en un proceso sobre mobbing son la ausencia o falta de elementos de juicio suficientes que permitan sustentar lo alegado por el trabajador acosado y

básicamente porque en algunos casos solo las pruebas son las que permiten demostrar el acoso sufrido.

Blancas Bustamante, nos vuelve a sorprender citando la sentencia STC Expediente N° 08777-2006-PA/TC de fecha 03 de abril de 2007, Marcelino Gil Ponce, en la cual se acredita el acoso moral sufrido por el demandante al haberse variado el status profesional y la variación de funciones, por lo que el TC ha considerado probados los actos constitutivos de lesiones a su dignidad, integridad y otros derechos fundamentales (2007: 147). Podríamos entonces advertir que el TC no es tajante en cuanto a las pruebas que fueron presentadas o consideró pruebas indiciarias para la resolución del presente caso, sea cual fuere el caso, se pudo resolver una demanda por vulneración de derechos fundamentales que podrían enmarcarse como mobbing.

Por todo lo señalado, esta vía sería la más idónea por la defensa de la vulneración de derechos fundamentales de las víctimas de acoso moral, que permite el cese de la conducta aun cuando a la fecha no exista sendos pronunciamientos referidos específicamente a la figura del mobbing, y entendiendo de manera general que por las particularidades de este tipo de procesos, no se podrían acoger nuestras demandas, lo señalado por Bustamante nos abre una posibilidad de poder iniciar este tipo de demandas de mobbing en esta jurisdicción. Lo que si es cierto, es que de darse el caso, no podríamos solicitar indemnización alguna pero dejaría abierta la posibilidad de declararse fundada una demanda de mobbing a nivel constitucional, una prueba irrefutable para que la víctima pudiese interponer de manera posterior un proceso de indemnización por daños y perjuicios.

3.1.4 Proceso Civil

El Artículo 1984° del Código Civil determina que “*el daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia*” y el Artículo 1985 establece que “*la indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido*”.

En la doctrina peruana, el daño es la lesión total o parcial, causada contraviniendo una norma jurídica, que sufre una persona y de la cual haya de responder otra.

Según Fiorella Pastrana, existen dos tipos de daño: patrimonial y consecuencia. El daño patrimonial afecta directamente derechos de naturaleza económica como el de propiedad y otros conexos mientras que el daño consecuencia está conformado por el “daño emergente”, “lucro cesante” y daño patrimonial.

En cuanto al tema del mobbing tenemos claro que dicha conducta aparte del daño a la salud de la víctima que puede darse o no, lo que si existe es el daño moral a la persona al atentar contra su dignidad e integridad. Para Castillo Freyre, “la definición de daño moral incluye todo daño o perjuicio a la persona en sí misma - física o psíquica -, así como todo atentado contra sus intereses extrapatrimoniales” (Osterling: 2010)

Los casos de acoso moral si bien podrán plantearse en esta vía, al ser un procedimiento de conocimiento, uno de los más largos a nivel procesal, no sería la vía más idónea.

3.1.5 Proceso Penal

Podemos observar que en nuestro marco normativo el artículo 168-A configura el delito al infringir las normas de seguridad y salud en el trabajo; es decir, no hay sanción penal para el tema del acoso laboral, sin embargo, como lo hemos señalado el mobbing al considerarse un riesgo psicosocial que causa un daño al trabajador afectado, genera un incumplimiento del deber de prevenir dichos casos transgrediendo lo establecido en cuanto al marco normativo de seguridad y salud en el trabajo. Considero que este podría ser un punto de partida para una posterior modificación de la norma que permita adecuarla de manera precisa a los casos graves de mobbing como sucede en España.

CONCLUSIONES

Este fenómeno de mobbing, si bien es cierto, ahora es mucho más conocido, ha existido desde los años 80, ni el estrés ni el acoso laboral son fenómenos nuevos, estos han sido favorecidos e incrementados por la globalización que ha traído consigo que las condiciones laborales en el trabajo sufran modificaciones radicales, sin embargo, lo que nos queda claro es que más allá de las características del acosador o de la víctima, que han sido analizados por la psicología, este fenómeno tiene su origen en una organización que hace posible, es decir, una inadecuada estructura organizativa, es un campo de cultivo que es utilizado por personas con problemas de personalidad o problemas psicoafectivos o emocionales (acosadores) para que puedan realizar este hostigamiento psicológico a determinados trabajadores.

El mobbing se conceptualiza como conductas reiteradas que atentan contra la dignidad y la integridad del trabajador, que involucra la vulneración en muchos casos de otros derechos constitucionalmente protegidos, generando como consecuencia un ambiente humillante u hostil de trabajo, y aun cuando podamos catalogarlo sea como riesgo psicosocial (daño a la salud del trabajador acosado) o solo como conducta hostigadora, en ambos casos, la legislación que hemos analizado ha entendido la magnitud del problema y ha realizado denodados intentos y, continúa en ese mismo camino, por buscar una solución viable para la defensa y protección de los trabajadores puesto que el acoso moral es nefasto para el trabajador, la empresa o entidad y la sociedad. Si bien es cierto, la jurisprudencia presentada en esta tesis ha protegido al trabajador acosado aun en los países que se encuentran más avanzados en materia legislativa sobre este tema todavía podemos observar que en muchos casos las demandas no han sido amparadas, sin embargo, rescato de dichas legislaciones la preocupación por este tema y continuar en la búsqueda de erradicar este fenómeno nefasto para el entorno laboral y la sociedad.

De la revisión de los marcos normativos comparados materia de análisis en la presente tesis, podemos observar que dichos ordenamientos jurídicos en un inicio tenían una normativa incipiente con respecto al mobbing o acoso moral en el trabajo, sin embargo, han sido los operadores judiciales quienes tuvieron que

aplicar normas que cuando fueron promulgadas no tenían como finalidad proteger a la víctimas de acoso moral, siendo un claro desafío pero que llevaron adelante con el apoyo doctrinario sobre el mobbing, observándose una clara etapa experimental y, es a partir de dicha actitud que se logra ir creando la jurisprudencial que comienza a definir y delimitar dicho fenómeno, posteriormente, es cuando los legisladores intentan incluir la definición de acoso moral mediante la utilización de normas ya normas existentes o mediante la modificación de las mismas, utilizando adicionalmente criterios o protocolos que permitan indicar la forma de actuación en los diferentes ámbitos con la finalidad de buscar una mayor protección para las víctimas del mobbing.

Una de las cuestiones más complicadas en un proceso sobre mobbing es acreditar mediante pruebas tangibles la validez de los hechos alegados puesto que muchos acosadores intentan no dejar huellas de sus conductas y/o acciones pero en la mayoría de casos complicados, ante la existencia de dificultad de obtención de las pruebas, son los juzgadores mediante un estudio con criterio de cada caso concreto, de determinar si estamos ante casos de mobbing o no debido a que este fenómeno que aqueja al trabajador en el ámbito de trabajo menoscaba de manera radical su dignidad, siendo este un derecho reconocido por todas las constituciones.

Como hemos analizado en las legislaciones revisadas, la carga de la prueba en determinados procesos ha sido suavizada y es la prueba indiciaria fundamental para que los juzgadores puedan resolver este tipo de procesos, es cierto también que la generación del daño en la salud del trabajador acosado será de más fácil probanza, mediante la utilización de pericias psicológicas por cuanto quedan secuelas en el trabajador acosado, así como de los informes o declaraciones de los responsables de salud, de los representantes de los trabajadores o de los mismos compañeros de trabajo (testigos del acoso) pero no debemos olvidar que el mobbing no necesariamente genera un daño en la salud del trabajador acosado, lo importante que se debe tener en claro es la vulneración de su derecho a la dignidad por tales actos humillantes y vejatorios que crea un ambiente hostil de trabajo, es decir, es la conducta hostigadora la que debe ser sancionada con independencia de la producción o no del daño en la víctima.

España es uno de los países que cuenta con diversas vías para afrontar el mobbing o acoso psicológico, siendo a mi parecer las de mayor relevancia la Tutela de derechos fundamentales por la inmediatez, restitución a condiciones anteriores, la indemnización que incluye el daño moral inherentes a la vulneración de los derechos constitucionales vulnerados y que aunque algunos detractores de esta figura sostengan que en cuanto a la indemnización no existe un criterio jurisprudencial unánime, esto a mi parecer no es tan veraz, puesto que la misma norma en dichos casos permite que el juzgador con criterio y proporcionalidad cuantifique el daño, y obviamente no todos tienen un mismo criterio ante un mismo caso concreto. La vasta normativa sobre el tema de afrontar el mobbing como un riesgo laboral unido a las sanciones por infracciones a la TRLISOS, es una vía que también es válida y aceptada. Sin mencionar que el mobbing en los casos más graves es sancionado en la vía penal.

En el caso de Colombia, se creó una norma específica para el mobbing, sin embargo, aun cuando se trata de otorgar una mayor protección al trabajador acosado, no es una normativa muy clara pero es un intento por abordar este fenómeno y de una u otra manera han generado sentencias favorables al respecto. En el caso de Chile, podemos rescatar la modificación sustancial a su código de Trabajo que conceptualiza el mobbing, sin embargo, antes de dicha modificación, la jurisdicción chilena en aras de resolver este problema utilizaba recursos que actualmente siguen vigentes como Recurso de protección en la vía constitucional para el cese de la conducta y el marco laboral ordinario en los casos de despidos indirectos que también son utilizados en España.

Como hemos señalado en el análisis del marco normativo en el Perú, existen dispositivos que nos permitirían comenzar a llevar casos de mobbing a los tribunales como Blancas Bustamantes nos indica el Amparo Constitucional, podría permitir analizar el tema del *mobbing* aunque solo en el ámbito privado, teniendo claro que a partir de este fenómeno se vulnera el derecho a la dignidad, trabajo, honor o cualquier otro inherente al ser humano, y que el hecho que este proceso constitucional no tiene etapa probatoria, no nos impide utilizar esta rama del derecho para la protección del trabajador acosado.

Otra vía que se podría utilizar es la administrativa no se especifica al mobbing como tal, sin embargo, se podría denunciar como enfermedad ocupacional, al ser un riesgo psicosocial, lo que posibilita que la víctima pueda acudir a la

Inspección de Trabajo para que el empleador acosador sea sancionado, y a partir de dicho hecho, en el ámbito público se inicie un procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica contra el acosador mientras que en el ámbito privado, se inicie un proceso de despido contra el acosador. En esta normativa es necesaria algunas adecuaciones que permitan alcanzar esta defensa anhelada del trabajador acosado, podemos observar que en España para el ámbito público existe un Protocolo que determina los lineamientos en casos de mobbing.

Si bien es cierto, que nuestro sistema legal nos permitiría acudir a la vía jurisdiccional civil para demandar las posibles indemnizaciones establecidas por daño material y moral, sin embargo, al ser un proceso largo y oneroso no lo considero la vía más adecuada, teniendo en consideración que en España y Chile solo se utiliza en los casos de relaciones extracontractuales. Por lo que considero que deberán realizarse modificaciones en la legislación laboral que permita que la víctima pueda reclamar indemnización por el daño sufrido en esa vía como hemos observado en España y Chile.

Podemos considerar que la falta de jurisprudencia al respecto es quizás por el temor del trabajador de enfrentar un proceso largo y por el sentimiento de desprotección que siente, y porque en muchos casos ni siquiera tienen conocimiento de que lo que están padeciendo es mobbing, solo a partir de los primeros intentos de denuncias, es que se podrían crear jurisprudencia que nos sirva para atender estos casos y realizar las modificaciones necesarias para una mejor protección contra el trabajador acosado en casos de mobbing o acoso psicológico, basta con revisar la doctrina internacional y marco legal comparado de los países citados donde encontramos al menos un intento para otorgar una mayor protección legal para el trabajador, en principio determinando el concepto, características, utilizando otras vías alternativas al derecho laboral como el derecho constitucional y penal.

El Estado peruano no puede ser ajeno a este fenómeno y sus consecuencias, es necesario que se dicte ya sea un instrumento legal específico dirigido a prevenir el *mobbing* o en todo caso se plantee una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir este fenómeno, donde se establezca un procedimiento a seguir y las sanciones que deberán ser impuestas de tipo

pecuniario. Asimismo, sea modificado el código penal mediante la tipificación del mobbing como delito con una sanción para los agresores u hostigadores.



RECOMENDACIONES

Mientras no se realicen las modificaciones normativas en nuestro país con respecto al mobbing es necesaria la implementación de las políticas de prevención del empleador con la finalidad de eliminar un ambiente de trabajo hostil, a través de la persecución y sanción de los acosadores, aun entendiendo que esto no garantiza la aparición del acoso moral en la empresa pero podría ayudar a disminuir este tipo de conductas lesivas para el trabajador.

La realización de sensibilizaciones a los trabajadores para que comprendan que conductas pueden considerarse acoso laboral y fijar lineamientos o protocolos como el caso de España, o códigos de conducta para prevenir casos de hostigamiento laboral y que el personal tome conocimiento de las sanciones, así las víctimas perderían el miedo a denunciar teniendo claro que la empresa o entidad se compromete a erradicar esas conductas que repercuten en el clima laboral y productividad de la misma. Paralelamente, la entidad o empresa debe realizar capacitaciones de coaching para los jefes, evaluaciones constantes del clima laboral para detectar factores anómalos y poder frenar este tipo de situaciones.

Es importante señalar que los representantes de los trabajadores, son esenciales para reforzar las acciones del empleador y al mismo tiempo apoyar y asesorar las víctimas de acoso laboral. Mientras que las Oficinas de Recursos Humanos cumplan con la función de informar a los trabajadores de este fenómeno e inciten denunciar estos tipos de hostigamiento laboral. Sería recomendable que cada entidad o empresa ofrezca la ayuda psicológica necesaria tanto para la víctima como para el agresor, si este así lo deseara en busca de un cambio.

BIBLIOGRAFÍA

ABAJO OLIVARES, Francisco Javier

2004 "Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral". Buenos Aires: Ediciones De Palma, pp. 31 – 39.

ALEMAN Cano, Jaime y Fernando BALLESTER

2012 "La Tutela Jurídica del Acoso Laboral". En FABREGAT Monfort, Gemma (Directora). Acoso Moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral. España: Universidad de Alicante, Editorial Bomarzo SL, pp. 111-136

ALEXANDRE VICENTINE Xavier

2010 "La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo". Tesis doctoral. Universidad de León. Consulta: 10 de enero de 2016.

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/766/2010ONVICENTINE%20XAVIER%2C%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>

s/f

"La prevención del acoso moral en el trabajo". En Formación de seguridad laboral. Consulta: 10 de enero de 2016.

<http://www.seguridad-laboral.es/prevencion/riesgo-psicosociales/la-prevencion-del-acoso-moral-en-el-trabajo>

ALIAÑO CRUZ, Manuel y María Francisca CARRASCAL y Isidro MARÍN

2010 "Acciones preventivas respecto mobbing". Revista Digital de Prevención 28 de abril Nº 1. Consulta: 15 de enero de 2016.

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5467/Acciones_prev_entivas_al_respecto_del_mobbing.pdf?sequence=2

ALVARO SANZ, Cristina

2017 "El acoso Laboral en la Administración Pública". Tesis de Licenciatura en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Facultad De Ciencias Sociales, Jurídicas y de La Comunicación. España: Universidad de Valladolid. Consulta: 03 de junio de 2019

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/24011/1/TFG-N.620.pdf>

ANDREA MENDEZ, Fabiana.

s/f "Que es el mobbing o acoso laboral". Consulta: 16 de junio de 2016

<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

APONTE PENAGOS, María Camila y otros

2008 "Mobbing una Realidad laboral". Facultad Psicología. Universidad de La Sabana. Colombia. Consulta: 03 de junio de 2019

<http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2604/121978.pdf;jsessionid=3F8F81989E170659166DA9AE0AACF2FA?sequence=1>

ASOCIACION PRIDICAM

s/f Mobbing Madrid. Consulta: 01 de junio de 2017

<https://mobbingmadrid.org/sentencias- mobbing-acoso- laboral/>

BLANCAS Bustamante, Carlos

2016 "Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo". Lima: Fondo Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú.

2007 "El acoso moral en la relación de trabajo". Lima: Palestra Editores SAC.

CARVAJAL OROZCO, José G. y Carlos A. DAVILA

2013 “Mobbing o acoso laboral Revisión del tema en Colombia”. Revista Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Enero - junio .Vol. 29 N° 49. Págs 95-106. Consulta: 2 de julio de 2014

<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>

CASAS PLANES, Ma Dolores.

2013 “La responsabilidad civil del empresario derivada de accidentes laborales: en especial por acoso moral o mobbing”. España: Editorial: Aranzadi SA

CIFUENTES HOYOS, Cristian Hernando

2013 “Evolución Jurisprudencial Del Acoso Laboral En Colombia” Universidad San Buenaventura De Cali.
Consulta: 2 de julio de 2019

https://www.academia.edu/4619147/LINEA_JURISPRUDENCIAL

DIRECCIÓN DE TRABAJO GOBIERNO DE CHILE

2007 Cartilla informativa. “El acoso laboral o mobbing”. Santiago.
Consulta: 2 de julio de 2016

http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

DUGUET PINILLA, Néstor Patricio

2017 “El Acoso Laboral En La Administración Pública. Denuncia, Investigación Y Sanción”. Trabajo de Magíster Valdivia: Chile
Consulta: 2 de julio de 2018

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2017/eqd868a/doc/eqd868a.pdf>

EINARSEN, Stale JOHAN HAUGE

2006 “Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura”. En Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Colegio Oficial de

Psicólogos de Madrid, España- 2006 Volumen 22, N.º 3 - Págs. 251-273.
Consulta: 2 de diciembre de 2014

<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>

ESPINOZA, Rodrigo.

2013 “Una Nueva forma de Acoso: El Mobbing o Bulling Laboral”. Consulta: 2 de diciembre de 2014

<https://cuestionessociales.wordpress.com/2013/06/07/una-nueva-forma-de-acoso-el-mobbing-o-bullying-laboral/>

FERNÁNDEZ S., María Eugenia y NAVA, Yasmín J

2010 “El *mobbing* o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela”
Revista de Derecho N° 33, Barranquilla.

GASCO GARCÍA, Enrique

s/f “Acoso Moral Laboral o Mobbing”. Documento de Trabajo 2011/23.
Seminario permanente de Ciencias Sociales del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Ciencias Sociales (Cuenca), Universidad de Castilla-La Mancha. España: 2011. Consulta: 20 de enero de 2016.

<https://es.scribd.com/document/235971878/Acoso-Moral-Laboral-o-Mobbing-Enrique-Gasco-Garcia>

GIMENO LAHOZ, Ramón

2005 “La presión laboral tendenciosa: Mobbing. Tesis Doctoral Universidad de Girona.España. Consulta: 20 de enero de 2016.

<https://www.tdx.cat/handle/10803/7675#page=2>

GAMONAL CONTRERAS, Sergio

2016 “El Mobbing o Acoso Moral Laboral”. Santiago: Chile.

GARZÓN, L.

2016 “Críticas y perspectivas de la ley 1010 una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral” Bogotá, Colombia: Facultad de Jurisprudencia, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.

HERRERA CUBILLOS, J. C.

2017 “Acoso Laboral Mobbing, la enfermedad laboral del siglo XXI”. Universidad Sergio Arboleda Especialización Gerencia del Talento Humano Bogotá, D.C. 2017. Consulta: 20 de enero de 2016.

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1077/Acoso%20laboral%20mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

HIRIGOYEN, Marie-France

2003 “Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas”. Norte De Salud Mental Nº 18. Págs 39–47. Consulta: 20 de enero de 2016.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony.

2008 “Acoso laboral (mobbing): diferencias con las tensiones ordinarias en el entorno del trabajo”. Universidad de Salamanca. Consulta: 20 de enero de 2016.

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11365/RevistaUniversitaria deCienciasdelTrabajo-2008-9-Acosolaboral%28mobbing%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

2012 “*La protección jurídica del acoso laboral*. México. Fondo Editorial de Nuevo León.

LANATA FUENZALIDA, Gabriela

2018 “Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile”. *Ius et Praxis*, vol. 24, núm. 2. Consulta: 20 de mayo de 2018.

<http://www.revistaiepraxis.cl/index.php/iepraxis/article/view/1152/567>

LEYMANN, Heinz

1990 "Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo Violence and Victims". Universidad de Estocolmo Instituto Nacional de Salud Laboral Estocolmo, Suecia. México, D.F., Octubre 2009 (Originalmente publicado en: Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990). Consulta: 20 de diciembre de 2013.

<http://studylib.es/doc/8486286/mobbing-y-terror-psicol%C3%B3gico-en-los-lugares-de-trabajo>

LORETO GONZALES, Emile y Cynthia SEABRA

2008 "Trabajo de tesis: Estudio comparativo del acoso "mobbing" laboral en empresas públicas y privadas en Caracas. Presentado para optar el Título de Licenciado en ciencias industriales. Consulta: 20 de diciembre de 2013.

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

LÓPEZ CABARCOS, M. Ángeles y Paula VASQUEZ

s/f "La Ley al Servicio de La Víctima de Mobbing. Facultad de Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Santiago de Compostela. Consulta: 20 de diciembre de 2013.

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/ley%20al%20servicio%20mobbing.pdf>

MANGARELLI, Cristina

2006 "Acoso laboral, concepto y protecciones". *Revista de Derecho*. Universidad de Montevideo, Año 5, N° 29. Consulta: 20 de diciembre de 2013.

<http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf>

MARTÍNEZ CÁRDENAS, Edgar Enrique y Juan Manuel RAMÍREZ

s/f “Ponencia sobre el acoso laboral en Colombia: conceptualización caracterización y regulación”. Congreso Mundial de Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Consulta: 20 de diciembre de 2017.

<http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>

MELLA MENDEZ, Lourdes

2013 “El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés”. Revista Internacional y comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo. Madrid. Volumen 1. Págs. 12-13. Consulta: 16 de junio de 2019.

http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/145/202

MENDOZA PACCO, Idalia.

2011 “Acoso Laboral o Mobbing.” Consulta: 16 de junio de 2019.

<http://mbabogadoslaboralistas.blogspot.com/2012/03/acoso-laboral-o-mobbing.html>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA

2010 “El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing”. Consulta: 16 de junio de 2016.

https://prlsectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/documentacion/bibliografia/ntp_476.pdf

MOLERO SUÁREZ, Marlene

2008 “El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: el desarrollo de un concepto”. Ius et veritas -- Año 18, No. 36 (2008). Lima-Perú.

MOLINA Navarrete, Cristóbal

2007 “La tutela judicial frente al acoso moral en el Trabajo: De las normas a las prácticas forenses”. España: editorial Bomarzo.

MOTTA CARDENAS, FERNANDO.

2008 “El Acoso Laboral en Colombia”. Abogado de la Universidad Sergio Arboleda. Coordinador del Área Laboral y de Seguridad Social de la Fundación Universitaria Los Libertadores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. VIA IURIS. Nro 4 Enero junio.

OCEGUERA ÁVALOS, Angélica Guadalupe ALDRETE y Ángel Guillermo. RUÍZ

2009 Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. Acta Republicana Política y Sociedad. Año 8. Número 8 – 2009.

ORDENES CANALES, Paula Daniela

2015 “Análisis de la Ley 20.607 sobre acoso laboral o mobbing en Chile”. Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Chile. Consulta: 16 de junio de 2016.

http://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/207/Ordene_s_Paula%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

2002 “Reducir los riesgos y promover una vida sana”. Informe sobre la salud en el mundo. Consulta: 16 de junio de 2016.

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67455/WHO_WHR_02.1_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OSTERLING Parodi, Felipe

2010 “Indemnización por daño moral”. Consulta: 10 de junio de 2018.

<http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Indemnizaci%C3%B3n%20por%20Da%C3%B1o%20Moral.pdf>

OVEJERO Bernal, Anastasio

2006 "Psicología del Trabajo en un mundo globalizado. Como hacer frente al mobbing y el estrés laboral". Madrid: Editorial Biblioteca Nueva S.L.

PASTRANA ESPINAL, Fiorella

2017 La clasificación de los daños en la responsabilidad civil. Revista LEGIS.PE. Consulta el 18 de abril de 2019.

<https://legis.pe/la-clasificacion-de-los-danos-en-la-responsabilidad-civil-2/>

PEÑA ACONCHA, Érica Alejandra

2019 "El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta". Consulta el 18 de abril de 2019.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki

2001 "Mobbing como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo". España: Editorial Sal Terrae.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki y OÑATE

s/f "Riesgos psicosociales en la administración. La incidencia del Mobbing y el Burnout en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y en la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE)". Libro Blanco Los Riesgos Psicosociales En La Administración. Equipo de Investigación Cisneros. Consulta el 10 de abril de 2016.

<https://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/EI%20informe%20Cisneros.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE)

2018 “Diccionario de la lengua española. Vigésima segunda edición. Madrid: Espasa.Consulta: 03 de junio de 2018

<https://dle.rae.es/?id=0ZpEHg5>

REQUENA AGUILAR, Ana

2014 “Pena de Dos años de cárcel por un caso de acoso laboral en el sector público”. Eldiario.es. Madrid. Consulta: 03 de junio de 2019.

https://www.eldiario.es/economia/Instituto-Espanol-Ocenografia-efectivas-afectado_0_272273093.html

RETAMAL TOLEDO, Hernán

2018 “Acoso psicológico, moral o mobbing”. *Recogeltda*. Consulta: 03 de junio de 2019.

<http://recogeltda.blogspot.com/2018/07/acoso-psicologico-moral-o-mobbing.html>

RODRÍGUEZ PÉREZ, M^a del Carmen

2014 “El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo”. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho. Universidad Autónoma De Madrid. Consulta: 03 de julio de 2019.

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/663408/rodriguez_per_vez_maria_del_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ROMANIK FONSEA, Katy

2011 “El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral”. Dirección de Trabajo Gobierno de Chile. Consulta: 03 de junio de 2016.

http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100418_recurso_1.pdf

ROMERO Rodenas, Ma José

2005 “Protección frente al acoso moral en el trabajo”. España: Editorial Bomarzo SL.

RUDNICK VIZCARRA, Carolina. Trabajo.

2007 "El acoso moral o mobbing como un riesgo laboral" Trabajo de Ciencias Jurídicas y sociales. Universidad de Concepción.

SÁEZ M.C., GARCÍA-IZQUIERDO M.

2001 "Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing". Madrid, 2001.

TOMASSETTI, Marcos.

2013 "Análisis crítico jurídico de la figura del mobbing". Consulta: 03 de junio de 2016.

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/09/05/analisis-critico-juridico-de-la-figura-del-mobbing/>

TORRENTE, Pedro

s/f "Diagnóstico y prevención del Mobbing: Un estudio de caso". Universitat Jaumet. Consulta: 03 de junio de 2016.

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78450/forum_2007_15.pdf?sequence=1

TORRES TARAZONA, Luis Alberto, Natali NIÑO y Nataly RODRÍGUEZ

2016 "Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia" Revista Academia & Derecho Universidad Libre Seccional Cúcuta - Facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales & Centro Seccional de Investigaciones Año 7, N° 12, 2016, pp. 87-122. Consulta: 03 de junio de 2019.

VELASQUEZ Fernández, Manuel

2005 "Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo". Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

VERONA MARTEL, María Concepción y Raquel SANTANA MATEO

2012 "El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas". En Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica. vol. XXXVII, núm. 4, pp. 407-434

Instituto Tecnológico de Santo Domingo. República Dominicana.
Consulta: 2 de enero de 2014

<https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/941>

ZILLER, HERNANDEZ, Maynes.

2011 “Acoso moral laboral o *mobbing*. Análisis de la jurisprudencia chilena” Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago de Chile, 2011.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/de-Ziller_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y

