



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**



**FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ANALISIS JURUDICO ENTORNO AL ACOSO LABORAL
COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA DISMINICION DE LA
PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL EN EL PERÚ**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

Autor:

Flores Piscocoya Eslari

Asesor:

Mg. Jakeline Yanet Garcia Arribasplata

Línea de Investigación: Derecho Laboral

Pimentel, Perú, 2020

“Análisis jurídico entorno al acoso laboral como factor determinante en la disminución de la productividad empresarial en el Perú”

Tesis presentada por la Bachiller **ESLARI FLORES PISCOYA**, a la Facultad de Derecho y Educación de la Universidad Particular de Chiclayo, para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA.**



Bch. ESLARI FLORES PISCOYA
TESISTA



Mg. JAKELINE GARCÍA ARRIBASPLATA
ASESORA

Aprobado por:



Mg. ELEO M. GRILLO PAICO
PRESIDENTE



Mg. JAVIER SORIANO DIAZ DIAZ
SECRETARIO



Dr. CESAR NELSON ESPINOZA GUERRERO
VOCAL

Dedicatoria

A Dios, mi familia y mis hijas, pues sin el apoyo de ellas me hubiera sido difícil terminar de estudiar. Gracias por estar a mi lado, dándome su amor absoluto.

ESLARI.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitir que se cumpla este sueño y por su guía en todo este camino, y a mis hijas por su amor inmensurable

ESLARI.

INDICE

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

- 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA
- 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA
- 1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA
- 1.4. OBJETIVOS
 - 1.4.1. OBJETIVO GENERAL
 - 1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

- 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN
- 2.2. BASES CONCEPTUALES
 - 2.2.1. LA IGUALDAD COMO LÍMITE A LA LIBERTAD DE EMPRESA
 - 2.2.2. LA LIMITACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL SENO DE LA EMPRESA
- 2.3. BASES TEÓRICAS
 - 2.3.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL
 - 2.3.2. TIPOS DE ACOSO LABORAL
 - 2.3.3. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL
 - 2.3.4. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL
 - 2.3.4.1. EN LA VICTIMA
 - 2.3.4.2. EN LA EMPRESA
 - 2.3.4.3. EN LA SOCIEDAD
 - 2.3.5. ACOSO LABORAL Y EJERCICIO ARBITRARIO DEL PODER EMPRESARIAL EN LA DOCTRINA JUDICIAL
 - 2.3.6. EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL COMO CAUSA DE ACCIDENTE DE TRABAJO

- 2.4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL
 - 2.4.1. INSTRUMENTOS Y MECANISMOS DE SUPERVISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
 - 2.4.2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES CON RELACION AL ACOSO LABORAL
 - 2.4.3. CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT
- 2.5. MARCO NORMATIVO NACIONAL
- 2.6. INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO
 - 2.6.1. DEL EMPLEADOR PÚBLICO O PRIVADO
 - 2.6.2. NORMATIVA
 - 2.6.3. PRUEBAS A TOMAR EN CUENTA EN LA INVESTIGACIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL
 - 2.6.4. DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN
 - 2.6.5. CONSECUENCIAS DE LA FALSA QUEJA
 - 2.6.6. PRESENCIA DEL ESTADO
 - 2.6.6.1. ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

- 3.1. HIPOTESIS
- 3.2. VARIABLES
 - 3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE
 - 3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE
- 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA
- 3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN
- 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 4.1. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

ANEXOS

RESUMEN

Las realidades laborales han ido variando en el tiempo, y siendo el derecho la ciencia social que los estudia, se ha transformado para atender a estas nuevas realidades, siendo un factor importante el adecuado clima laboral.

Trabajar en un ambiente agradable contribuye a tener un equipo más productivo y comprometido. No obstante, hay casos en los que el trabajador se enfrenta a un panorama totalmente contrario: un jefe que lo critica, que hace comentarios sarcásticos y hasta lo insulta. Situación que es claramente un hostigamiento laboral, definido: “como un tipo de conducta abusiva, sistemática y premeditadamente ejercida sobre un trabajador, lesionando su dignidad y su integridad psíquica y física”, siendo que el trabajador acosado no tiene la motivación adecuada para un desempeño laboral competitivo.

El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad.

En el Perú, Según en Diario Perú 21 “los índices de acoso en el trabajo están sobre el 30% de las personas, generalmente por discriminación (42%), bullying laboral (39%), y hostigamiento sexual (19%)”.

"A pesar de las normativas laborales que defienden a los trabajadores y castigan las prácticas discriminatorias, en muchas empresas aún se presentan estos casos, principalmente por el silencio que guardan estas personas por miedo a perder el empleo o ser sancionadas de alguna manera".

Al respecto, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, prevé que “los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones: i) capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra

el hostigamiento sexual en la empresa, ii) adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan, e iii) informar al Ministerio de Trabajo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas”.

En este sentido la presente investigación busca analizar si ¿Las empresas están cumpliendo con su parte en la lucha por erradicar la violencia sexual en las relaciones de trabajo?, ¿El Estado está fiscalizando efectivamente que se cumplan estas obligaciones previstas por ley?, ¿En qué medida el acoso laboral afecta la productividad de las empresas?

Palabras claves: *acoso laboral, mobbing, productividad.*

ABSTRACT

Labor realities have been changing over time, and since the law is the social science that studies them, it has been transformed to attend to these new realities, an important factor being the adequate working environment.

Working in a pleasant environment contributes to a more productive and engaged team. However, there are cases in which the worker faces a totally opposite panorama: a boss who criticizes him, who makes sarcastic comments and even insults him. Situation that is clearly a workplace harassment, defined: "as a type of abusive, systematic and premeditated conduct exercised on a worker, damaging his dignity and his mental and physical integrity", being that the harassed worker does not have adequate motivation to perform competitive labor.

Workplace harassment or mobbing is a psychosocial risk, generated in the field of interpersonal relations in business organizations, which has seen a notable increase in recent years. Its consequences are devastating, not only for the victim, but also for the company, which experiences a significant decrease in productivity.

In Peru, According to Diario Perú 21 "the rates of harassment at work are over 30% of people, generally due to discrimination (42%), workplace bullying (39%), and sexual harassment (19%)".

"Despite labor regulations that defend workers and punish discriminatory practices, in many companies these cases still occur, mainly because of the silence that these people keep for fear of losing their job or being sanctioned in some way."

In this regard, Law No. 27942, Law for the Prevention and Punishment of Sexual Harassment, provides that "employers must maintain respectful conditions among workers in the workplace, complying with the following obligations: i) train workers on the norms and policies against sexual harassment

in the company, ii) adopt the necessary measures to stop the threats or reprisals exercised by the harasser, as well as physical conduct or comments of a sexual or sexist nature that generate a hostile or intimidating climate in the environment where they occur, and iii) inform the Ministry of Labor about cases of sexual harassment and the results of the investigations carried out ”.

In this sense, this research seeks to analyze whether companies are fulfilling their part in the fight to eradicate sexual violence in work relationships? Is the State effectively monitoring compliance with these obligations provided by law? to what extent does workplace harassment affect the productivity of companies?

Keywords: workplace harassment, mobbing, productivity.

INTRODUCCIÓN

A partir de los años ochenta, se fue abriendo paso en nuestra terminología el concepto de mobbing o acoso laboral; siendo que es una práctica frecuente, sólo los colaboradores directamente afectados la advierten, pese a que ocurre a la luz de todos los colaboradores.

El acoso laboral, requiere un cuidado especial, pues atenta incluso en la vida diaria de la víctima y de su entorno, menoscaba su dignidad tornándose incluso en causal de suicidio

Así mismo, el acoso laboral “repercute negativamente sobre la organización empresarial, menoscabando la imagen de la misma, aumentando el nivel de ausentismo, afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que le genera unos cuantiosos costes sociales y empresariales” (Piñuel, 2001).

A raíz de esta problemática surge la presente investigación denominada: *“ANÁLISIS JURÍDICO ENTORNO AL ACOSO LABORAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA DISMINUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL EN EL PERÚ”*; la misma que busca demostrar en qué medida el acoso laboral constituye un factor concluyente en la disminución de la producción en el Perú.

La hipótesis asume que: si, en la realidad peruana, se aprecia un aumento significativo de casos de acoso laboral en las relaciones de trabajo; entonces, los derechos de estos trabajadores no están debidamente garantizados y protegidos en el ordenamiento jurídico peruano.

La presente investigación a sido dividida en cuatro capítulos:

En el Capítulo I, se define el problema a investigar, su planteamiento, justificación y objetivos.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases conceptuales, marco normativo, medidas de protección frente al acoso laboral, así como las hipótesis y las variables.

En el Capítulo III, se puntualiza el marco metodológico de la tesis.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación, sustentado en cuadros y gráficos estadísticos para su mayor aprehensión.

Finalmente, se sustentan las conclusiones que responden a cada objetivo propuesto.

CAPITULO I: ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

El acoso laboral “es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad, advirtiéndose que las empresas no toman medidas de prevención, ni implementan procedimientos para la denuncia e investigación de este tipo de prácticas. Así, corren el riesgo de ahuyentar el talento que tanto necesitan para crecer”.

El acoso y hostigamiento sexual y laboral es un problema social, que en el Perú se presenta frecuentemente y que en un gran porcentaje las víctimas no denuncian porque está naturalizado.

Esta conducta hostil que puede ser ejercida por cualquier colaborador sin hacer diferencia en cargo o modalidad contractual “atentando contra la dignidad o integridad de este último, afectando sus condiciones de trabajo o poniendo en peligro la continuidad de su vínculo laboral”.

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo reflejan que “en el año 2015 se atendieron 235 consultas sobre hostigamiento sexual laboral en el Perú. Además, un total de 115 casos de hostigamiento sexual entre octubre del 2018 y febrero del 2019. Así mismo, se ha verificado que el 97% de casos ha sido contra mujeres, y en el 100% de casos, el acosador ha sido hombre”.

Según el dato estadístico publicado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), desde su funcionamiento entre los años 2014 y 2015, han atendido 1621 denuncias y procedimientos inspectivos sobre acoso laboral solo en Lima.

En lo que respecta a los últimos catorce meses, han recibido más de cien denuncias a nivel nacional, y este porcentaje es sólo el denunciado.

El acoso laboral, no hace distinción entre mujeres y hombres, pues ambos pueden ser agresores y/o víctimas, advirtiéndose que generalmente las mujeres son más vulnerables.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En qué medida el acoso laboral constituye un factor concluyente en la disminución de la productividad en las empresas del Perú?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

La presente investigación lo que busca es crear conciencia en el empresariado que realiza actividad económica en el país, en los miembros del Poder Judicial, del Servir entre otros funcionarios, a fin de que tomen medidas urgentes para identificar a los agresores, promoviendo un clima laboral de respeto, que permitan el desarrollo integral de todas las personas.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- Analizar, describir y examinar la normativa nacional e internacional en materia de acoso laboral y protección de los derechos de los trabajadores.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los acuerdos en los que Perú es parte, sobre todo en materia de erradicación del acoso laboral en las

relaciones laborales, para determinar si existe un efectivo cumplimiento por parte del estado.

- Analizar la responsabilidad internacional del Estado Peruano al incumplir con las obligaciones en cuanto a la erradicación del acoso laboral.
- Proponer recomendaciones sobre las medidas o políticas a adoptar por parte del Estado, con el fin de erradicar el asedio laboral en las relaciones de trabajo en el Perú.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Sobre el presente proble se han desarrollado las siguientes investigaciones:

MEDEIROS DE OLIVEIRA, Flavia De Paiva (2005), en su tesis doctoral denominada: *“El Acoso Laboral”*, presentada en la Universidad de Valencia sostiene que: “Es indudable que el problema del acoso laboral, que en la acepción común significa perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos y es sinónimo de hostigar, no es una novedad. De hecho, el Tribunal Supremo (TS) se pronuncia por primera vez sobre un caso de acoso sexual en el trabajo en 1965, aunque no se utilice la expresión acoso sexual, sino el término proposiciones deshonestas”, la cual concluye que “en la práctica, el acoso laboral se configura como una categoría genérica que comprende el acoso moral, del cual deriva un daño efectivo para la perspectiva psíquica de la salud del trabajador y el acoso sexual, que constituye una modalidad específica de hostigamiento que no requiere la sistematicidad, ni tampoco la existencia de un daño efectivo a la salud de la víctima, sino sólo la presencia de una conducta de naturaleza libidinosa que, al atentar contra la sexualidad de la víctima, impide el normal desarrollo de la prestación laboral y de la personalidad del trabajador”.

MORALES FRANCESCHI, Julissa, en su tesis doctoral titulada: *“Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico”* presentada en la Universidad de León – España, la cual concluye que: “Los maestros afectados por el acoso psicológico laboral tenderán a percibir que su rendimiento laboral disminuye, tal y como se formuló en la hipótesis primera. En el ámbito cualitativo un 70% (42 participantes) de los educadores manifiestan que el sufrir de mobbing sí ha influido en su rendimiento laboral de alguna manera. Se indagó sobre

los factores ambientales que inciden en el acoso laboral, y se concluye que clima organizacional negativo o tenso hace que sea mayor la predisposición al acoso psicológico laboral entre los maestros”.

TRUJILLO PAZ, Liz Selene (2014), en su tesis presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego, para obtener su título profesional de Abogado, denominada: *“Moobing: El acoso moral en la relación laboral”*, sostiene como hipótesis que “los derechos de los trabajadores son afectados, encontrándose desprotegidos ante el acoso moral al no ser eficaz para garantizarlos, La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en sus artículos 29° y 30°”, concluyendo que: “lo que hoy es calificado como acoso moral en la relación laboral o Mobbing ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico. Así mismo, determina que el acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana”.

Así también, ENCISO CHIRINOS, Mario Yasshin y PÉREZ PÉREZ, Emerson Hower; en su tesis presentada en la Universidad Señor de Sipan, denominada: *“El Acoso Laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el Supermercado Metro de los olivos – Lima 2017”*, sostienen que: “el acoso no es una conducta o forma de violencia nueva en la realidad, sino que esta tiene su existencia desde hace décadas, este término en un inicio era utilizado sólo para la violencia que se ejercía entre estudiantes de las escuelas educativas, y silenciosamente en los centros de trabajo. Actualmente, este tipo de violencia o acoso laboral sea ido propagando de forma más pública en los diferentes sectores públicos y privados. Es una violencia conjunta que se

ejerce en contra de un trabajador cuyos agresores suelen ser empleadores, jefes inmediatos y hasta compañeros de trabajo que ejercen este mal, ocurriendo con violencia verbal y psicológica, pero que además en algunos casos llega a convertirse en una violencia física. Las principales características de este tipo de conducta es que se trata de una sistemática y sobre todo por la frecuencia con que se viene ejecutando porque esa modalidad atenta contra la dignidad humana. Es preciso mencionar que en su defecto, este tipo de conducta afecta el entorno familiar de la víctima por la misma naturaleza del psicoterror laboral que vive la víctima producto del comportamiento irracional de parte de los agresores. Representa una violencia extrema con secuelas bastante graves en la víctima, que merma también la competitividad laboral y problemas de conducta; por consecuencia es una problemática de alcance personal, laboral e institucional, consecuencia de la asimetría de poder. Las formas de expresión del acoso laboral son amenazas verbales, agresiones físicas, calumnias, humillaciones, hostigamiento y manipulaciones”.

RIVERA BUSTILLOS, Nataly (2019), en su tesis de Maestría de la PUCP, denominada: *“Análisis del Marco Legal Peruano con relación al Moobing o acoso psicológico en el trabajo”*, cuyo objetivo fue realizar un análisis sobre el mobbing o acoso laboral y sus consecuencias adversas, concluye que: “los órganos judiciales crean el concepto jurídico de acoso laboral y permiten otorgar una protección al trabajador acosado, dicho 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 toma como punto de referencia las experiencias legislativas de los otros países y analiza 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”.

2.2. BASES CONCEPTUALES

2.2.1. LA IGUALDAD COMO LÍMITE A LA LIBERTAD DE EMPRESA

Los derechos laborales del trabajador tienen reconocimiento a nivel constitucional, siendo necesario respetar los derechos fundamentales como límites a la libertad de empresa, dentro de la economía social y de mercado.

La libertad de empresa es una pieza de la constitución económica, social y democrática de nuestro país, siendo una manifestación el poder de dirección del empleador “que le confiere la facultad de dar órdenes sobre el trabajo y la de mantener la coordinación de esfuerzos en la tarea productiva”. (ALONSO OLEA, 1994, p. 369).

En relación a la libertad de empresa y el poder de dirección “es fundamental hacer hincapié en el pluralismo político y la igualdad, porque la manifestación de estos dos valores en la relación laboral funcionan como límites directos a dicha libertad. El pluralismo político crea un límite colectivo a la libertad de empresa. En la relación laboral los intereses de empresarios y trabajadores se encuentran en conflicto, como consecuencia de las relaciones de producción propias en que se asienta la economía capitalista, siendo necesario atribuir a los empresarios y trabajadores la posibilidad de regular por sí mismos su conflicto de intereses, generando una democracia empresarial, consistente en la participación de los distintos sectores sociales implicados en la

toma de decisiones que les afecta. En este escenario, los instrumentos de representación de los trabajadores en la organización productiva sirven como canales de comunicación con la dirección de la empresa, a través de los cuales se hacen llegar las aspiraciones y reivindicaciones de los trabajadores”. (Valdez, 1993, p. 30)

En relación a la igualdad, “es presupuesto necesario para la realización del pluralismo político, ya que los sujetos que participan de la toma de decisiones deben tener el mismo derecho de manifestar sus opiniones. En el ámbito laboral la igualdad tiene por finalidad establecer un mayor equilibrio entre trabajador y empresario, sin hacer desaparecer la subordinación inherente a este tipo de relación. Es importante tener en cuenta que la concreción de una mayor igualdad en la empresa depende de la posibilidad del trabajador de ejercer los derechos constitucionales que le fueron conferidos, a fin de permitir un ejercicio igualitario del pluralismo político”. (VALVERDE, p. 144)

Según Cardona (1999) “La búsqueda de un mayor equilibrio entre los intereses contrapuestos de empresarios y trabajadores se manifiesta en la necesidad de garantizar la mayor igualdad posible y de fomentar la democracia empresarial por medio de la negociación colectiva” (p. 48). En dicha búsqueda se impone el respeto a los derechos fundamentales del trabajador que constituyen, en último término, un límite a la libertad de empresa (Calvo, 1995, p. 50).

2.2.2. LA LIMITACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL SENO DE LA EMPRESA

Los Derechos fundamentales son los derechos humanos positivizados e incluidos en la legislación de cada país, por el legislador o por el Tribunal Constitucional.

La Constitución Peruana, en su art. 1, establece que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, siendo la dignidad el concepto mínimo irreductible de persona.

Es de acotar que, “los derechos individuales no son suficientes por si mismos para conferir al ser humano una realización personal digna. Para que esta realización sea completa es necesario el reconocimiento de otros derechos”. (Sanchis, 1990)

Cuando una persona accede a un empleo, se vincula con su empleador, no perdiendo ninguno de sus derechos fundamentales, “porque la realización de la dignidad personal como fundamento del orden político y de la paz social depende también del reconocimiento en el seno laboral de los derechos fundamentales individuales, no pudiendo un derecho constitucional ser interpretado de manera absoluta con la finalidad de impedir el ejercicio de los demás derechos fundamentales”.

2.3. BASES TEÓRICAS

2.3.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Según Leymann (1996) se define al acoso laboral “como aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Así también, Hirigoyen (2001) manifiesta que el acoso laboral es “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

Del mismo modo Piñuel y Oñate (2006), sostienen que “el acoso moral consiste en el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2005) “el acoso laboral consiste en cualquier acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1998) establece que “el acoso laboral es una situación en la que

una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

2.3.2. TIPOS DE ACOSO LABORAL

Existen dos criterios para clasificar las distintas modalidades de acoso laboral, por un lado, se encuentra la procedencia del mismo y por otro es la intencionalidad del acosador (Arbonés, 2014).

EL ACOSO LABORAL EN FUNCIÓN DE SU PROCEDENCIA

Según Arbonés (2014) “se puede hablar de que la conducta violenta procede de la jerarquía, de los compañeros de trabajo o de los subordinados. Se distingue así el acoso laboral descendente, ascendente, horizontal y mixto”.

Así también, según Hirigoyen (2001) “El acoso laboral descendente es el que ejerce el empresario o superior jerárquico sobre sus subordinados. Las conductas que implican esta modalidad de acoso suelen ser desprecios, así como falsas acusaciones que pretenden minar al trabajador acosado. El acosador hace valer su poder frente a sus subordinados mediante estas conductas”. “El acosador puede tener como finalidad la de salvaguardar su posición jerárquica o buscar que el trabajador acosado abandone voluntariamente la organización empresarial” (Velázquez, 2002).

“Este tipo de acoso puede ser considerado como la modalidad que provoca consecuencias más graves sobre la víctima, puesto que, al proceder de la jerarquía, la persona

acosada se encuentra aún más excluida, y le es más complicado solventar la situación” (Hirigoyen,2001).

“En el acoso ascendente es el subordinado o subordinados los que ejercen las conductas de acoso sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización” (Rojo y Cervera, 2006; Rubio, 2008; Sanz y Hava, 2014).

“El acoso laboral mixto es aquel en el que intervienen personas que se encuentran en un rango superior jerárquico y compañeros del mismo rango, o combinaciones de personas de rango jerárquico superior, compañeros o subordinados al mismo tiempo” (Jurado, 2008; Arbonés, 2014).

En el caso peruano, el acoso más frecuente es el ascendente.

CLASES DE ACOSO LABORAL EN FUNCIÓN DE LA INTENCIONALIDAD DEL ACOSADOR

Advertimos hasta 4 modalidades, que son “el acoso laboral estratégico, de dirección, perverso y disciplinario”.

Estratégico: “Con el acoso laboral estratégico la finalidad que se persigue es que la víctima abandone voluntariamente la empresa y así reducir el coste de los despidos” (Arbonés, 2014; Escobar y Fernández, 2012).

De Dirección: “El acoso laboral de dirección puede tener una finalidad variada, como puede ser, por un lado, reducir cada vez más los recursos humanos para así reducir los costes de personal; o por otro lado, eliminar a aquellos

trabajadores brillantes que actúan como líderes y arrebatan credibilidad al superior jerárquico” (Arbonés, 2014).

Perverso: “El acoso laboral perverso cuenta con un perfil del acosador que es seductor, lo que hace que rápidamente se gane la confianza de la víctima, la cual le confiesa datos relevantes sobre su vida privada que el acosador utilizará en su contra para hacerle daño. La conducta del agresor consiste en aislar a la víctima de todos los demás miembros de la organización, de tal manera que cuando busque consuelo, lo hallará a él” (Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2009).

Disciplinario “El acoso laboral disciplinario es una modalidad utilizada por los acosadores para hacerse temer entre los demás miembros de la organización. El acosador castiga a los que no cumplen sus órdenes. Este tipo de acoso es utilizado contra las personas cuyo carisma sobrepasa al del acosador” (Arbonés, 2014).

Es de resaltar que, la doctrina metajurídica clasifica el acoso laboral en “acoso por comisión, que es aquél que puede producirse de manera activa, mediante gritos, insultos, reprensiones, humillaciones en público o privado, e intromisiones”, y “acoso por omisión, que se produce de manera pasiva, mediante restricciones en uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a datos o información necesaria para el propio trabajo, eliminación del apoyo necesario al trabajador, disminución o eliminación de la formación o adiestramiento imprescindible para el empleado, así como la negación de la posibilidad de la víctima de comunicarse”.

2.3.3. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Según los autores (Arbonés, 2014; Gonzalez y Delgado, 2008), existen conductas que buscan menoscabar la capacidad de comunicación al acosado en relación al resto de sus compañeros, inhibiéndole ser escuchado; aislándolo a un puesto ajeno a sus compañeros, desacreditación de la víctima atentando contra su buena reputación, desacreditación profesional, conductas que atacan la salud, tanto física como psíquica de la víctima.

2.3.4. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

2.3.4.1. EN LA VICTIMA

La víctima de acoso laboral se vuelve indefensa, sufriendo consecuencias negativas en su salud, generalmente padecen: “ansiedad, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral” (López et al, 2008; González y Delgado, 2008); siendo incluso causantes de suicidio.

2.3.4.2. EN LA EMPRESA

Según la Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo (2014) “El acoso laboral no solo produce efectos sobre los trabajadores, sino que a su vez afecta al funcionamiento de la organización empresarial. Estos efectos negativos redundan en un menor rendimiento del trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del absentismo. También tienen lugar un mayor número de accidentes de trabajo y se producen bajas de los trabajadores provocando unos mayores costes a las empresas”, es decir repercute en el ambiente laboral, disminuyendo la productividad.

2.3.4.3. EN LA SOCIEDAD

Según Bartolomé (2012) “afectan a la sociedad, ya que se produce un incremento de los gastos sanitarios, al mismo tiempo que se desemboca en una pérdida de principios y valores que lleva a un comportamiento de desatención hacia la víctima”.

2.3.5. ACOSO LABORAL Y EJERCICIO ARBITRARIO DEL PODER EMPRESARIAL EN LA DOCTRINA JUDICIAL

Los fallos judiciales utilizan delimitan el concepto de acoso laboral iniciando en la diferenciación entre y ejercicio abusivo del poder empresarial, en cuanto a “la finalidad perseguida y perjuicios causados”.

- Finalidad perseguida: “en el acoso laboral el empresario busca causar un daño efectivo o potencial a la víctima, en las hipótesis de ejercicio arbitrario del poder empresarial el empleador simplemente busca por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra, imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses”. En el caso del acoso, este es un atentado directo a los derechos fundamentales; en el caso del ejercicio abusivo, no siempre advertimos contravención a los derechos fundamentales.
- Perjuicios causados: “en el ejercicio arbitrario se afectan los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación del trabajo, en cambio en el acoso laboral se ven afectados derechos fundamentales del trabajador”.

2.3.6. EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL COMO CAUSA DE ACCIDENTE DE TRABAJO

El Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, prescribe que s"e entiende por accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aún fuera del lugar y horas del trabajo", incluso las lesiones como las enfermedades profesionales, y las enfermedades del trabajo, que son las enfermedades que el trabajador contraiga con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

"El daño efectivo no es un elemento primario en la configuración del acoso laboral, sino un elemento secundario, la caracterización del hostigamiento como accidente de trabajo requiere, en primero lugar, un daño efectivo a la salud de la víctima, que se manifiesta, como regla general, a través de enfermedades psíquicas, que generan cuadros de incapacidad laboral, y, en segundo lugar, un nexo de causalidad entre el daño producido a la salud de la víctima y la situación de conflictividad laboral a que ha sido sometida".

De lo precisado, se colige que el acoso sexual como accidente de trabajo requiere que la víctima compruebe que el hostigamiento sexual ha ocasionado "una lesión física o psíquica a su salud y que, además, dicha lesión tuvo por causa exclusiva el acoso sexual acaecido en el entorno laboral, o sea, que no existen otras causas previas capaces de desencadenar la enfermedad padecida por el trabajador víctima de acoso sexual".

2.4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

2.4.1. INSTRUMENTOS DE SUPERVISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, precisa que “los Estados Partes en la misma deben promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, proporcionándoles condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso (artículo 27, párrafo 1, apartado b)”.

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares “exige a los Estados que den a estas personas una protección efectiva contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación por parte de funcionarios públicos o de particulares, grupos o instituciones” (párrafo 2 del artículo 16).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW): “ha considerado que el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye una forma de violencia de género que puede perjudicar gravemente la igualdad en el empleo y constituir un problema de salud y de seguridad (Observación general sobre el artículo 11 de la Recomendación General núm. 19 (11.º período de sesiones, 1992))”.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas “ha puesto de relieve que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (según el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) incluye implícitamente la protección contra la violencia y el acoso físico y mental, incluido el acoso sexual (artículo 7 del

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), documento E/C.12/GC/23”.

2.4.2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES CON RELACION AL ACOSO LABORAL

Mediante el artículo 112-49 del Código de Trabajo Francés se precisa que “ningún asalariado debe sufrir reiteradamente actos de acoso moral que tengan por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional; así mismo no puede ser sancionado, despedido u objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, especialmente en materia de salario, formación, reclasificación, destino, calificación, promoción profesional, cambio o renovación de contrato, por el hecho de sufrir o rechazar el acoso moral o por testimoniar o relatar tal situación de acoso. Asimismo, califica de nula de pleno derecho toda ruptura del contrato de trabajo, disposición o acto derivado de la práctica de acoso moral”.

El Código de Trabajo Francés adicionó “la obligación para el empresario de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud psíquica y mental del trabajador, además de incluir el acoso moral en la categoría de los riesgos laborales, lo que confiere, por lo tanto, especial atención al hostigamiento en el trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales”.

En otras legislaciones como la Belga, su Ley sobre la protección contra la violencia, el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo de 11 de junio de 2002, “abarca una amplia gama de situaciones prohibidas en el ambiente de trabajo, entre ellas, la violencia física, la agresión verbal, el acoso moral individualizado o

colectivo y el acoso sexual. Dicha ley impone a los empresarios un conjunto de obligaciones con la finalidad de reducir el riesgo de violencia en el lugar de trabajo, y a los trabajadores les exige una participación activa en la prevención, absteniéndose de cualquier acto violento y de utilizar abusivamente los recursos que se ponen a su disposición”.

En Finlandia, en junio de 2002, las normas incluyen la violencia física y psicológica, y el acoso moral. imponiendo obligaciones preventivas a fin de propia seguridad y salud y a la de sus compañeros, unificando responsabilidades.

En Italia, la “Disposición para prevenir y combatir el fenómeno del mobbing en el lugar de trabajo”, precisa en su artículo 2: “por acoso moral las acciones y comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, en el lugar de trabajo y dirigidos hacia trabajadores por cuenta ajena, públicos o privados, y realizados por el empresario o por otros compañeros”.

2.4.3. CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

Los Convenios sobre el trabajo forzoso y sobre la abolición del trabajo forzoso “tienen por objeto garantizar a todos los seres humanos la libertad frente a la imposición de trabajo forzoso, independientemente de la naturaleza o del sector económico de la actividad laboral de que se trate. El Convenio núm. 29 define el trabajo forzoso u obligatorio como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (artículo 2, párrafo 1). La violencia física y la coacción psicológica se utilizan a veces para obligar a las personas a aceptar trabajo forzoso, según la definición dada en el Convenio núm. 29 (OIT, 2012a, pág. 117). La credibilidad y el impacto de las amenazas que se utilicen para obligar a una persona a efectuar un trabajo deben evaluarse desde

la perspectiva del trabajador, teniendo en cuenta sus características personales y su situación. Abusar de una persona en situación de vulnerabilidad es una forma de coacción psicológica empleada a menudo para arrancar el consentimiento de las víctimas de trabajo forzoso (OIT, 2012a, párrafos 270 y 271 y 293 a 297)".

Así también, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 en el artículo 20, párrafo 3, apartado d, señala: "que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas deben gozar de protección contra el hostigamiento sexual".

De la misma manera, el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, en su artículo 8 exige que "los Estados Miembros adopten medidas para proporcionar una protección adecuada a los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas e impedir que sean objeto de abusos".

2.5. MARCO NORMATIVO NACIONAL

La Constitución Política del Perú, en su artículo 1°, "reconoce el derecho de toda persona a su integridad moral, psíquica y física, así como a su libre desarrollo personal (artículo 2°, numeral 1). En este sentido, nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni ser sometido a torturas o a tratos inhumanos o humillantes (artículo 2°, numeral 24, literal h)".

El art. 22 de la Carta Magna reconoce que el "trabajo es un derecho y un deber y un medio de realización de la persona", además que "toda relación laboral debe fundamentarse en el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin mediar alguna forma de discriminación" (artículo 26°, numeral 1).

Así también nuestra Carta Magna “garantiza el pleno ejercicio de los derechos fundamentales, lo que implica la prohibición de todo comportamiento o conducta que conlleve algún acto de hostigamiento sexual”.

En la Ley N° 30364 del 23 de noviembre del 2015, se reconoce al acoso u hostigamiento sexual en el centro laboral, como una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres que ocurre en el ámbito público y privado

Inicialmente se emitió la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del 27 de febrero del 2003, cuyo reglamento se aprobó mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, el 26 de noviembre del 2003; la ley fue modificada por la Ley N° 29430, en el año 2009, ampliándose a la figura del chantaje sexual típico a la del hostigamiento sexual ambiental.

En el mismo sentido, la Ley N° 28983, “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del 16 de marzo del 2007”,

“Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales” (Art. 6).

En relación a las políticas públicas, “el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 reconoce como una de las modalidades de la violencia de género el hostigamiento sexual laboral. Asimismo, de acuerdo a la matriz del plan estratégico elaborado para la implementación y ejecución del mencionado Plan Nacional, el indicador 1.6.3. de la acción estratégica 1.6., establece como meta al 2021 que un 50% de entidades

públicas implementan acciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral”.

Por último, el 4 de diciembre del 2017, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público” aprobada con RM 005-2017-MTPE.

2.6. INTERVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

2.6.1. DEL EMPLEADOR PÚBLICO O PRIVADO

Fomentar medidas de prevención y sanción, Instaurando medidas a través de directivas, u otros instrumentos regulatorios. Publicar el compromiso de no tolerancia al hostigamiento y socializarlo con los colaboradores; Capacitar y sensibilizar a los colaboradores, informar las conductas a la autoridad competente a fin de que se sancione a los agresores; adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a, e “Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su reglamento”.

2.6.2. NORMATIVA

El procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual se encuentra regulado en los siguientes documentos normativos:

 “Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.

 Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, reglamento de la Ley N° 27942.

- ✚ Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad Laboral.
- ✚ Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- ✚ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✚ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley N° 30057.
- ✚ Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

2.6.2.1. PROCEDIMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO

La víctima tiene dos opciones: “Solicitar el cese de hostilidad, mediante la presentación de una queja ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en el lugar de trabajo, que deberá iniciar el procedimiento de investigación interno correspondiente. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el/la presunto/a hostigador/a. Por su parte, la autoridad pertinente deberá guiar a la víctima para la formulación de la referida queja, en caso de que se solicite información sobre los pasos a seguir ante situaciones de hostigamiento sexual”; o, “Dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial”.

En caso decida quejar, esta será en la Gerencia de Personal, o la haga sus veces, en un plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento.

Si el/la presunto/a hostigador/a es el gerente de Personal o de Recursos Humanos, la queja se presentará a la autoridad de mayor jerarquía. “Si la queja recae en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el/la presunto/a hostigado/a el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, según lo regulado en el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, podrá recurrir al Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad a efectos de que cese el hostigamiento sexual”.

Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras: “Declaración de testigos, Documentos públicos o privados, Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros; Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros, y Cualquier otro medio probatorio idóneo”

En caso se determine el hostigamiento, la Gerencia de personal, tendrá cinco (5) días hábiles para emitir resolución, pudiendo “amonestar (verbal o escrito), suspensión o despido, separación temporal o definitiva, otras de acuerdo al ámbito de aplicación”.

En caso el empleador no atienda a la víctima de hostigamiento sexual, este podrá interponer demanda judicial por cese de hostilidad, conforme el artículo 35, literal a, del “TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley

de Productividad y Competitividad Laboral”, inclusive dar por finalizado su contrato laboral

2.6.2.2. PROCEDIMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO

Esta a cargo de Servir, ente que tiene, entre otras funciones, la de “planificar y formular las políticas nacionales del sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil. Esto se complementa con las atribuciones que tiene Servir como ente rector, entre las que destacan la atribución normativa, que comprende la potestad de dictar, en el ámbito de su competencia, normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado; y la atribución supervisora, por la que tiene competencia para revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del sistema, así como recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación”.

2.6.3. PRUEBAS A TOMAR EN CUENTA EN LA INVESTIGACIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Generalmente en los casos de hostigamiento sexual más graves, como “tocamientos indebidos, chantajes sexuales, agresiones sexuales los/las agresores/as no efectúan tales actos en espacios con presencia de testigos y tampoco dejan rastros a

través de pruebas, como mensajes de texto o correos electrónicos, que puedan ser posteriormente utilizados en su contra”.

Mediante Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116, la Corte Suprema de Justicia de la República precisó que las el testimonio de la persona agraviada puede ser considerado prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del/la presunto/a agresor/a, en caso no se cuenten con otras pruebas.

En este punto, conviene hacer algunas precisiones: “No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada; se debe valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado. (Por ejemplo: confirmar la hora de salida de ambos involucrados cuando sea un caso ocurrido fuera del horario de trabajo); valorar la persistencia de la víctima en su acusación.

Cuando el/la investigado/a sea una persona que ostente un cargo jerárquico de poder, los testimonios de los/las compañeros/as de trabajo podrán estar condicionados, por lo cual por temor a represalias podrán evitar declarar en contra del/la presunto/a hostigador/a.

2.6.4. DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN

Cuando la víctima da por finalizado el contrato laboral puede demandar indemnización por despido arbitrario, cuyo plazo para interponer es de treinta (30) días calendario “contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo”, pudiendo incluso considerar el daño moral.

2.6.5. CONSECUENCIAS DE LA FALSA QUEJA

En caso la queja o demanda de hostigamiento sea declarada infundada el presunto agresor puede solicitar la indemnización, y la supuesta víctima a pagarla.

2.6.6. PRESENCIA DEL ESTADO

2.6.6.1. ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La víctima debe presentar la denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o la Dirección de Inspección del Trabajo de las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo, a fin de que se realice la inspección.

La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, sanciona como infracciones muy graves las siguientes: “25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales; y, 25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”.

Es decir, la inspección de trabajo puede sancionar a la empresa, en virtud a la Resolución Directoral N° 29-2009-MTPE/2/11.4 “Aplicación del deber de confidencialidad en las actuaciones inspectivas de

investigación: Se notificará al denunciante para que en el plazo de 48 horas exprese su consentimiento de llevar a cabo las actuaciones inspectivas sin la reserva del caso, bajo apercibimiento de archivar la denuncia. Con dicho consentimiento, el inspector comisionado podrá actuar únicamente con respecto al trabajador denunciante”.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPOTESIS

Si, en la realidad peruana, se aprecia un aumento significativo de casos de acoso laboral en las relaciones de trabajo; entonces, los derechos de estos trabajadores no están debidamente garantizados y protegidos en el ordenamiento jurídico peruano.

3.2. VARIABLES

3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- El acoso laboral en el Perú.

3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Debida aplicación, garantía y protección a los derechos de los colaboradores frente el acoso laboral en el ordenamiento jurídico peruano.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra estará referida a las normas legales internas expedidas por el Estado sobre la eliminación del acoso laboral, así como, la aplicación de encuestas a 20 trabajadores.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación que realizaremos es de naturaleza descriptiva - explicativa puesto que además de describir de modo sistemático la naturaleza jurídica sobre el acoso laboral como factor concluyente en la disminución de la productividad, precisaremos sus antecedentes históricos normativos, sus diversos componentes temáticos; doctrinas y elaboraciones teóricas nacionales y extranjeras.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Con el propósito de recabar información de fuente primaria acerca del acoso laboral como factor concluyente en la disminución de la productividad de las empresas peruanas, se aplicará una encuesta tipo cuestionario.

METODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACIÓN:

-  Método Dogmático.
-  Método Comparativo.
-  Inducción.
-  Síntesis.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

En este capítulo lo que el investigador pretende es dar a conocer los resultados que han sido obtenidos, luego de haber aplicado el cuestionario a una muestra selectiva de 100 trabajadores tanto del ámbito privado como público.

Dicho cuestionario se ha realizado con la finalidad de obtener información sobre cómo influye el acoso laboral en la disminución de la productividad empresarial en el Perú.

El orden de los resultados se presenta conforme fueron incluidos en el formulario de entrevista, las cuales a continuación se exponen:

1. ¿Considera que hacia su persona existe un trato injusto Y/o discriminatorio?

SEXO	NUNCA	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
HOMBRE	74,4%	15,7%	6,0%	3,8%	100%
MUJER	66,7%	18,0%	8,5%	6,7%	100%
TOTAL	71,6%	16,6%	7,0%	4,9%	100%

2. ¿Considera que la forma de trato de su empleador hacia Ud. es autoritaria o violenta?

SEXO	NUNCA	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
HOMBRE	75,7%	14,7%	5,2%	4,3%	100%
MUJER	72,3%	16,5%	6,7%	4,5%	100%
TOTAL	74,5%	15,4%	5,8%	4,4%	100%

3. ¿Lo coaccionan a laborar horas adicionales a su jornada laboral?

SEXO	NUNCA	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
HOMBRE	67,8%	18,4%	7,8%	5,9%	100%
MUJER	67,3%	18,3%	8,5%	5,8%	100%
TOTAL	67,6%	18,4%	8,1%	5,9%	100%

4. ¿Lo coaccionan a efectuar trabajos distintos a los cuales ha sido contratado?

SEXO	NUNCA	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
HOMBRE	74,8%	14,9%	5,4%	4,9%	100%
MUJER	69,9%	17,9%	6,4%	5,8%	100%
TOTAL	73,0%	16,0%	5,8%	5,3%	100%

5. ¿Se siente desamparado ante el trato no justo de sus jefes?

SEXO	NUNCA	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
HOMBRE	65,6%	17,4%	8,7%	8,4%	100%
MUJER	54,8%	20,8%	12,6%	11,8%	100%
TOTAL	61,6%	18,6%	10,2%	9,6%	100%

El abuso es considerado una de las primeras manifestaciones de maltrato o violencia laboral, manifestado en la presión que se ejerce sobre ellos, coaccionándolos a realizar tareas o actividades ajenas al tipo de trabajo con los cuales se vincularon con la empresa primigeniamente.

Los colaboradores señalan preocupación porque son coaccionados a laborar más horas a las contratadas, sin importarles si están de acuerdo en hacer horas extras, más aún sin contraprestación de carácter pecuniario; siendo jornadas de 12, 14 hasta 16 horas, lo cual agota al trabajador y disminuye su productividad.

Dicha situación no hace más que generar inseguridad en los trabajadores, respecto a su estabilidad laboral, situación que genera el temor a denunciar estos abusos, puesto que temen la pérdida de su puesto de trabajo, a traslados, mayor recarga laboral, lo cual desgasta al trabajador, desmotivándolo, reduciendo su desempeño laboral.

Así mismo, estas conductas traen como consecuencia un daño o menoscabo en la víctima, disminuyendo su calidad de vida en el ámbito laboral, su línea de carrera incluso provocando la renuncia; siendo generalmente más afectadas las mujeres.

Se advierte que los trabajadores acosados, recurren al sindicato a fin de ser apoyados, siendo los sindicatos los principales actores para las denuncias de estas conductas abusivas y humillantes; sin embargo al ser generalmente sus superiores, estos continúan en la empresa, advirtiéndose que los jefes avalan implícitamente el acoso, por ejemplo, escuchamos frases como: “hablé con mi Gerente, haciéndole ver el pésimo trato de la jefa hacia los trabajadores, la respuesta que me dio el Gerente era que la jefa tenía que ser así, para que las órdenes fueran bien acatadas”. El sindicato afirma “cada vez que planteamos el tema del mal trato, de la presión, del control excesivo, y de la amenaza, con la finalidad de intimidar a los trabajadores, nos responden que ellos deben hacer cumplir las órdenes de Gerencia y que la gente funciona mejor si se le presiona y se le intimida”.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El término acoso laboral tiene diversas definiciones, las cuales están enmarcadas en: “la utilización de conductas violentas que destruyen psicológicamente al trabajador, con la finalidad de que abandone voluntariamente la organización empresarial”; el concepto de acoso laboral va incrementándose, siendo inclusive un tema nuevo el cyber acoso, siendo que la normativa nacional e internacional va regulando más situaciones, las cuales deben advertir las nuevas formas de acoso, a fin de erradicarlas; pues debe primar la protección a los derechos fundamentales de los colaboradores.

SEGUNDA.- La prevención contra el acoso laboral obliga a las empresas a adaptarse a los cambios, valorando el clima organizacional; sin embargo se evidencia que hay empresas a quienes no les importa el sometimiento del trabajador con la finalidad de incrementar su productividad; ello pese a la existencia de acuerdos suscritos por el Perú, sin embargo las cifras reflejan que el estado no ha desarrollado adecuadas políticas públicas para erradicar esta práctica, que se ha naturalizado en instituciones públicas como privadas.

TERCERA.- El acoso laboral comprende el daño moral, que afecta la salud psíquica del trabajador, no siendo necesario un daño físico a la víctima para que este se configure; siendo que el Estado debe garantizar mediante la fiscalización, que dichos daños no se realicen, siendo responsable del integral desarrollo de las personas y el respeto de su dignidad.

CUARTA.- Se puede advertir que las mujeres son las más afectadas de maltrato psicológico, incidiendo en las mujeres jóvenes, con poca experiencia laboral y en los adultos mayores de 55 años, quienes también son acosados y discriminados. Por ello se deben plantear políticas públicas al respecto, que protejan a esta población más vulnerable, a fin de erradicar el asedio laboral en las relaciones de trabajo en el Perú.

QUINTA.- El acoso laboral trasciende el clima laboral y se traslada hasta el ámbito familiar, inmiscuyéndose incluso en el seno familiar, menoscabando la dignidad del trabajador.

RECOMENDACIONES

ÚNICA.- La SUNAFIL debe actuar con más énfasis en la erradicación del acoso laboral , tramitando con prioridad las denuncias y efectuando las inspecciones pertinentes, los empleadores deben estar alertas al acoso laboral horizontal o vertical que pueda afectar a asu colaboradores, el cual disminuye su desempeño y repercute negativamente en su motivación laboral y entorno familiar

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMOVICH, V. (2010). Responsabilidad estatal por violencia de género: comentarios sobre el caso "Campo Algodonero" en la Corte Interamericana de los Derechos Humanos. Obtenido de Anuario de Derechos Humanos, p.p. 167-182.
- ADRIANZEN, M. (2012). Mobbing y Clima Laboral en Vendedores de una empresa financiera del Distrito de San Borja. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2014). Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2. Bilbao.
- ARAMBURU-ZABALA, L. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. Cuadernos de Relaciones Laborales, 20(2), 337-350.
- BARTOLOMÉ, P. (2012). El acoso laboral y la crisis económica. Un problema del siglo XXI, Revista Formación de Seguridad Laboral.
- BODELON, E. (19 de 01 de 2015). <http://revistaseug.ugr.es>. Violencia Institucional y Violencia de Género. Recuperado el 19 de 07 de 2017, de Anales de la cátedra Francisco Suárez.
- CHACALTANA, Juan. Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina. OIT.2005.
- FERNÁNDEZ, R. (2013). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa, Ed. Club universitario, 2013.

GAMONAL, S., y UGARTE, J. L., 2012: «Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo», presentado en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Santiago de Chile).

HERNÁNDEZ VELASCO, E. (2002). Acoso moral en el trabajo o mobbing, las acciones judiciales de su víctima. Justicia Laboral.

OIT, 1988: Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4 B) (Ginebra).

ROJAS, R. (2016). El Mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú.