

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**TRATAMIENTO NORMATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y LA  
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL  
MARCO NORMATIVO NACIONAL - 2022**

**PRESENTADO POR:**

**DIONISIO MORALES LAMPA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2022**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#).

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**TRATAMIENTO NORMATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y  
LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR****EN EL MARCO NORMATIVO NACIONAL - 2022****PRESENTADO POR:****DIONISIO MORALES LAMPA****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****ABOGADO**

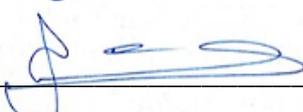
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:  \_\_\_\_\_

MG. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:  \_\_\_\_\_

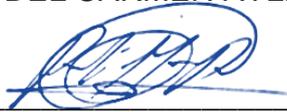
DR. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

SEGUNDO MIEMBRO

:  \_\_\_\_\_

ABOG. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:  \_\_\_\_\_

MG. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área : Ciencias sociales.

Disciplina : Derecho Público.

Especialidad : Derecho Laboral.

Puno, 11 de agosto del 2022.

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios quien con su bendición llena siempre mi vida, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis familia quienes con su amor, esfuerzo y paciencia inculcaron en mí el ejemplo de superación, perseverancia y valentía ante las adversidades.

**DIONISIO MORALES LAMPA.**

## AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a los docentes de la Escuela profesional de Derecho de la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno por haberme formado a nivel profesional, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día.

A mi asesor, el Mgtr. Percy Gabriel MAMANI PUMA por su apoyo incondicional, colaboración y amistad durante el desarrollo de este trabajo.

A mis amigos compañeros de estudio con quienes compartí momentos importantes dentro y fuera de las aulas, gracias infinitas por la paciencia que me han tenido, no tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida.

**DIONISIO MORALES LAMPA.**

**ÍNDICE GENERAL**

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

**CAPÍTULO I****PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA  
INVESTIGACIÓN**

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
1.1.1. Problema general	12
1.1.2. Problema específico	12
<b>1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
1.2.1. Antecedente internacional	13
1.2.2. Antecedente nacional	14
1.2.3. Antecedente local	16
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>16</b>
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16

**CAPÍTULO II****MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>18</b>
2.1.1. El hostigamiento laboral	18
2.1.2. Causas que configuran el hostigamiento laboral	19
2.1.3. El objetivo del hostigamiento laboral	20
2.1.4. Conductas de las personas que desarrollan el hostigamiento laboral	21
2.1.5. Tipos de hostigamiento laboral	21
2.1.6. El hostigamiento laboral y la dignidad del trabajador	22
2.1.7. Marco normativo contra los actos de hostigamiento laboral	23
2.1.8. Consecuencias del hostigamiento laboral	23
2.1.9. El hostigamiento laboral dentro del contexto normativo nacional	25
<b>2.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>27</b>
2.2.1. Hipótesis general	27
2.2.2. Hipótesis específica	27

**CAPÍTULO III****METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>28</b>
<b>3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>3.5. OBJETO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>30</b>
<b>3.6. MÉTODOS</b>	<b>30</b>
<b>3.7. TÉCNICAS</b>	<b>30</b>
<b>3.8. INSTRUMENTOS</b>	<b>31</b>
<b>3.9. DELIMITACIÓN BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>31</b>

<b>3.10. DELIMITACIÓN TEMPORAL</b>	<b>32</b>
<b>3.11. DELIMITACIÓN DE DOCUMENTOS</b>	<b>32</b>
<b>3.12. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>33</b>

## **CAPÍTULO IV**

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

<b>4.1. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>	<b>34</b>
<b>4.2. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL</b>	<b>36</b>
<b>4.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS</b>	<b>42</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>44</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>46</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>52</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	53
<b>Anexo 02:</b> Ficha bibliográfica	54
<b>Anexo 03:</b> Ficha de análisis de contenido normativo	55
<b>Anexo 04:</b> Ficha de análisis de contenido jurisprudencial	56

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva por título: “Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el marco normativo nacional - 2022”, cuyo objetivo fue determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico nacional. La metodología aplicada al estudio fue bajo el enfoque cualitativo, el tipo de investigación que se aplicó fue de carácter crítico y analítico de forma prospectiva, el diseño que se aplicó en la investigación es no experimental, descriptivo normativo; el objeto de la presente investigación radica en poder observar cual es el tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral en la vulneración de los derechos laborales en el marco normativo nacional; los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron: las fichas bibliográficas, las fichas de resumen y la ficha de análisis jurisprudencial; En la investigación se llegó a concluir que: El tratamiento normativo que viene regulando el hostigamiento laboral no es eficiente toda vez que actualmente se sigue vulnerando los derechos laborales de los trabajadores por parte de los empleadores, toda vez que la ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo Nro. 728, es insuficiente para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por temas relacionados al hostigamiento laboral, lo que genera sin duda vacíos jurídicos, por ejemplo frente al acoso moral el cual no es una figura reciente ya que siempre ha existido como una forma de hostigar al trabajador; tampoco regula una responsabilidad civil de la empresa que viene ocasionando daño al trabajador producto del hostigamiento laboral, el cual de razón a indemnizar al trabajador por el daño moral causado

**Palabras clave:** empleador, hostigamiento laboral, jurisprudencia, ley laboral, trabajador.

## ABSTRACT

The present research work entitled: "Normative treatment of labor harassment and the violation of the worker's labor rights in the national regulatory framework - 2022", whose objective was to determine how the normative treatment is given to regulate labor harassment and prevent the violation of the labor rights of the worker within the national legal system. The methodology applied to the study was under the qualitative approach, the type of research that was applied was prospectively critical and analytical, the design that was applied in the research is non-experimental, normative descriptive; The object of the present investigation lies in being able to observe what is the normative treatment on labor harassment in the violation of labor rights in the national regulatory framework; The instruments used in the present investigation were: the bibliographic records, the summary records and the jurisprudential analysis record; In the investigation, it was concluded that: The normative treatment that has been regulating labor harassment is not efficient since employers continue to violate the labor rights of workers, since the Labor Productivity and Competitiveness Law , Legislative Decree No. 728, is insufficient to guarantee the protection of the rights of workers affected by issues related to workplace harassment, which undoubtedly generates legal gaps, for example against moral harassment, which is not a recent figure since it has always existed as a way to harass the worker; Nor does it regulate a civil liability of the company that has been causing damage to the worker as a result of workplace harassment, which gives reason to compensate the worker for the moral damage caused.

**Keywords:** employer, workplace harassment, jurisprudence, labor law, worker.

## INTRODUCCIÓN

El estudio que propongo se justifica porque tiene una verdadera relevancia social, desde el punto de vista normativo, doctrinal y de campo, por lo que a diario vemos en la sede de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo en la provincia de San Román a trabajadores que son víctimas de hostigamiento laboral en todas sus formas por parte de su empleador, por lo tanto los resultados que podamos obtener en la investigación vamos a contribuir para la toma de decisiones desde diferentes esferas en el hecho de prevenir el hostigamiento laboral en beneficio del trabajador, por lo tanto la investigación tendrá una relevancia dentro del aspecto teórico práctico que permita analizar si verdaderamente la norma actual viene cumpliendo su función en el tema de prevención sobre el hostigamiento laboral.

Dentro de la investigación se va a recopilar doctrina especializada orientado a profundizar temas sobre hostigamiento laboral, así mismo permitirá analizar el tratamiento jurídico de las normas que garantizan la no presencia del hostigamiento laboral en las diferentes empresas. En consecuencia resulta elemental y de prioridad concientizar a las víctimas de hostigamiento laboral para que puedan formalizar sus denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y buscar una sanción el cual refleja el fiel respeto de los derechos laborales del trabajador.

La investigación que se presenta está dividido en cuatro capítulos que dan a conocer cada uno de los temas que han sido considerados en la tesis, a saber:

**En el capítulo I**, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; **En el capítulo II**, se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; **En el capítulo III**, se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; **En el capítulo IV**, se muestran los resultados que se han obtenido producto de la

investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

## CAPÍTULO I

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

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad el trabajo se ha convertido en la fuente principal del sostenimiento económico de la persona humana a nivel mundial, ya que es una actividad que demanda un esfuerzo físico a la vez mental, todo ello con el propósito de percibir una remuneración que le va a permitir costear sus necesidades del mismo trabajador así como de su familia, por otro lado mediante el trabajo la persona busca su desarrollo personal así como profesional, podríamos decir que las personas permanecen mucho tiempo en su centro de trabajo, por lo que aquí nace una estrecha relación entre el empleador y el mismo trabajador, partiendo desde una relación laboral, pasando por una relación social, personal y amical, cabe resaltar que estas relaciones que se han enunciado obedecen a que deban darse en un nivel y ambiente de diálogo sano, empático y mesurado.

Actualmente estas condiciones desarrolladas en el párrafo precedente lamentablemente no se vienen dando en nuestro país, ya que a diario vemos trabajadores en empleos informales donde lejos de respetar las condiciones laborales del trabajador se le somete a condiciones nada buenas para su desarrollo de su talento como profesional o técnico, las relaciones laborales no son nada sano, así mismo los empleadores han inculcado en sus trabajadores climas llenos de estrés laboral, pues los trabajadores laboran más de los ocho horas diarias con bajos ingresos laborales, malos tratos por parte del empleador,

entre otras condiciones nada favorables; esto conlleva a ver que en el Perú muchas empresas no vienen dando las condiciones laborales adecuadas para los trabajadores.

Muy a pesar de que en el Perú existen diferentes marcos normativos de carácter internacional, constitucional y de especialidad que avalan los derechos laborales y las buenas condiciones de las mismas, pero a pesar de ellas no se dan en la práctica buenas condiciones laborales para el trabajador, dentro de las normas más comunes tenemos por ejemplo al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ley que regula los elementos jurídicos de la relación laboral, pero algo muy importante es que también hace referencia al hostigamiento laboral, enmarcados dentro del artículo 30 inciso g) donde se establece claramente *“Los actos de hostilidad equiparados al despido son los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador”*, es así que se tiene que los siete incisos que establece este artículo se encuentran bajo la denominación de actos de hostilidad y son una serie de conductas realizados por el empleador hacia el trabajador, pero a pesar de estas circunstancias los empleadores siguen cometiendo serios abusos contra los trabajadores con la finalidad de llegar a una renuncia voluntaria de los mismos.

Ante esta situación el estado debería de desarrollar un marco normativo dedicado de forma exclusiva al hostigamiento laboral en todas sus formas y generar sanciones más severas para los empleadores que lejos de brindar un clima laboral favorable vienen desarrollando desmedro a la dignidad del trabajador.

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

¿Cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico nacional?

#### **1.1.2. Problemas específicos**

- ¿Cuáles son los fundamentos normativos que regulan la ley para prevenir actos de hostigamiento laboral el cual permita garantizar los derechos laborales de los

trabajadores?

- ¿De qué forma influye en el trabajador la falta de tratamiento normativo en la vulneración de sus derechos laborales a consecuencia del hostigamiento laboral?

## **1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Antecedente internacional**

En la investigación realizada en Puerto Rico por Morales, en el año 2017, el cual lleva como título “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”, donde se llegó a la conclusión donde el autor de las investigación a indicado que los maestros que sufren de acoso psicológico laboral han sido influidos en su rendimiento laboral ya que la misma a disminuido y por otro lado el ambiente de trabajo va a incidir en generar un clima organizacional y laboral negativo que sin duda repercutirá e influirá en los resultados de sus actividades laborales, así mismo muchas de sus metas no serán cumplidas generando un clima de frustración en los profesores.

En el estudio desarrollado en México por Carmona en el año 2014, el cual tiene como título “Trabajo femenino y violencia laboral, estudio de caso en una tienda de autoservicio”, donde se tiene las siguientes conclusiones: Con la investigación el autor ha podido comprobar que existe un acoso sexual como hostigamiento laboral el cual se da principalmente en contra de las mujeres, porque éstas desconocen sus derechos como mujeres y sus derechos laborales en su condición de tal, por lo general son víctimas de una violencia desmedida que tienen como fuente su propia condición económica y cultural que lo hace frágil ante el acoso del hostigamiento sexual, por otro lado también la mujeres no denuncian el hecho por no perder su trabajo y no afectar así su condición económica dentro de su familia; el hostigamiento sexual como forma del hostigamiento laboral por lo general es ejercida por los jefes inmediatos de los trabajadores quienes manipulan a la trabajadora con retiro o promoción dentro de la empresa.

Por otro lado en la investigación desarrollada en el país boliviano por De Miguel y Prieto en el año 2016, cuya denominación es “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”; donde ambos autores concluyeron que las personas que han participado de la investigación y han sufrido de acoso laboral, han manifestado que el acosador desarrolla un papel de superioridad frente al trabajador o trabajadora que viene siendo acosado y le hace sentir un complejo de inferioridad que por todos los modos se va a proponer generar un sentimiento de miedo, así mismo buscará su frustración hacia el trabajo que viene desarrollando. Por otro lado en razón a las víctimas no existe un patrón que las identifique, es decir cualquier persona puede ser afectada con el hostigamiento laboral en el extremo del acoso laboral, las consecuencias de este tema que se ha analizado son sumamente devastadores, que traerá perjuicio en la salud de las personas que la van a sufrir como por ejemplo pueden sufrir de ansiedad, fatiga, disminución de la concentración, depresión, y por ende su rendimiento laboral será mucho inferior de lo esperado.

### **1.2.2. Antecedente nacional**

En el estudio desarrollado en la ciudad de Trujillo en el año 2014, el cual lleva por título “Mobbing: El acoso moral en la relación laboral”, donde se ha llegado a las siguientes conclusiones; el hostigamiento siempre a existido en las diferentes empresas privadas así como en las instituciones públicas del estado, y es el estado emocional donde el trabajador se siente oprimido presionado, dentro de un clima de estrés propias de la actividad recargada que son sujetos dentro de su puesto laboral; las conductas de hostigamiento se da 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, estas actitudes que va a mostrar el empleador están llenas de actitudes hostiles, humillantes que atentan sin duda la dignidad humana. El hostigamiento laboral sin duda lo que busca es la renuncia voluntaria por parte de la víctima antes de pagar la

correspondiente indemnización por el despido improcedente, quien será víctima de un ataque a la dignidad del trabajador de forma intencional, perturbando su vida laboral.

En la investigación desarrollada en la ciudad de Huancayo por Casahuilca en el año 2016, el cual lleva por título “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca- 2015”, donde llegó a concluir que: la relación que existe entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, se ha apreciado que a mayor presencia de mobbing o acoso laboral se evidencia menor desempeño laboral y a menor presencia de mobbing o acoso laboral el desempeño laboral más óptimo y por lo tanto haciendo un balance sobre el rendimiento laboral se tiene caracterizado un desempeño laboral regular por cuanto existe de forma global un nivel de motivación bajo ya que los trabajadores no cuentan con un incentivo y clima laboral adecuado.

En la investigación realizada en la ciudad de Trujillo en el año 2014, el cual tienen la denominación de “Mobbing: el acoso moral en la relación laboral” donde el autor ha llegado a concluir que: el acoso laboral no se trataría de sentirse presionado, por cuanto por acoso laboral se dan a consecuencia de las propias actividades del empleo y esto nos lleva a lo que se denomina el hostigamiento laboral, estas conductas serán vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales que sin duda afectará su rendimiento físico y psicológico, el hostigamiento laboral generan actitudes hostiles, humillantes que van a atacar la dignidad humana, que conlleva al daño moral del trabajador, también estas actitudes hostiles van a atacar intereses espirituales de la persona trayendo como consecuencia lo que se denomina jurídicamente sobre el daño emergente y el lucro cesante.

En la investigación realizada por Gonzales, en el año 2017, que ha sido desarrollado en la ciudad de Trujillo, el cual lleva por título “Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solís Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017”, donde el autor concluye

que: El mobbing tiene niveles dentro del entorno laboral, pero que aborda temas diversos de la empresa que con el paso del tiempo puede aumentar, en todo caso se debe de analizar la existencia de diferentes factores y uno de ellos es que el hostigamiento laboral pueda ir en crecida y se extienda en las diferentes áreas ante este hecho el clima laboral será afectado, al extremo de llegar a lo que denominamos la intimidación en el clima laboral por lo tanto los ambientes de la empresa serán irritables y por ende cada area no cumplira sus objetivos en beneficio de la empresa.

Por otro lado en la investigación realizada en la ciudad de Piura por Guerrero en el año 2016, cuya denominación es “Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa para optar el título de abogado” donde se llegó a concluir que: la existencia del acoso laboral en el distrito judicial de Piura, en los diferentes colaboradores se dio en mayor porcentaje a consecuencia de la presión laboral, la sobrecarga humillaciones entre otras actividades humillantes, es así que los derechos que se han vulnerado son la dignidad e integridad del trabajador, a la igualdad ante la ley.

### **1.2.3. Antecedente local**

Después de haber realizado la búsqueda correspondiente no se tiene estudios sobre el tema en análisis en la región Puno.

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico nacional.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar cuáles son los fundamentos normativos que regulan la ley para prevenir actos de hostigamiento laboral el cual permita garantizar los derechos laborales de los

trabajadores

- Conocer de qué forma influye en el trabajador la falta de tratamiento normativo en la vulneración de sus derechos laborales a consecuencia del hostigamiento laboral

## CAPÍTULO II

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

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. El hostigamiento laboral

El hostigamiento laboral es una violencia de carácter no físico que se genera al interior del centro de trabajo que es emprendida por el empleador en contra del trabajador, esta violencia laboral denominada así no solo se da en el aspecto físico o psicológico, ya que están inmersos otros factores como son acciones que generan una sensación de miedo, engaño e incomodidad en el trabajador. El hostigamiento laboral hoy en día se ha considerado como una estrategia laboral que parte del empleador con la finalidad de poder deshacerse de un trabajador, considerando para tal fin una renuncia de parte, al puesto laboral. (López & Seco, 2016).

El hostigamiento laboral fusiona aspectos del contexto social y cultural, procedencia familiar, y nivel socio económico de los sujetos involucrados. Pero debemos entender que el hostigamiento laboral parte desde un enfoque de violencia suscitado por parte del empleador en contra del trabajador, por lo tanto el hostigamiento es una conducta agresiva en el entorno de la persona que persigue metas y profesa una conducta destructiva en la víctima. (Acosta, 2014).

Por otro lado se puede considerar que el hostigamiento laboral según su terminología es denominado como “el ser atropellado o el ser atacado por la multitud” (Morales, 2008, p. 64).

### **2.1.2. Causas que configuran el hostigamiento laboral**

Cuando se habla de hostigamiento laboral debemos remitirnos a las siguientes causas que la generan las cuales son:

#### **a. La organización en el trabajo**

Esta acción lleva al empleador a sobrecarga de responsabilidades en el trabajo al colaborador, incrementando sus responsabilidades y acortando los tiempo para poder cumplirlos , muchas veces se le encomienda a desarrollar trabajos repetitivos no generando control sobre las obligaciones encomendadas, todo ello con la finalidad de generar un clima de aburrimiento, o en su defecto hacer que el trabajador se sienta inútil para la empresa.

#### **b. La interiorización de tareas aplicadas**

Este tipo de actividades hostiles que emprende el empleador genera la monotonía y la repetitividad de las tareas esto va a generar conflicto entre los demás colaboradores ya que el trabajador verá truncadas sus aspiraciones por realizar carrera interna en la empresa.

#### **c. La dirección en el trabajo**

Se emprende el hostigamiento cuando el empleador desarrolla actitudes autoritarias sin tomar en cuenta a la clase trabajadora, todo ello supuestamente de generar mayor rendimiento empresarial

#### **d. El sujeto perjudicado en el hostigamiento laboral**

No cabe duda que el sujeto perjudicado en el hostigamiento laboral es y será el trabajador, por las mismas frustraciones que tendrá al interior de su centro laboral, por la carga emocional que tendrá a consecuencia de la recargada labor encomendada o por la monotonía en su trabajo, esto hará que este trabajador se vuelva en un sujeto menos competente para el mercado laboral. (Marchant, 2005, p. 17).

Podemos complementar que a las causas expuestas se tiene otros factores conexos al hostigamiento laboral como son el celo laboral, la envidia hacia el trabajador por las cualidades que ofrece dentro de su desempeño laboral el cual es destacado por sus jefes inmediatos así como también de sus propios compañeros. El trabajador también puede ser objeto de hostigamiento por disfrutar de situaciones personales o familiares que son anheladas por otros que carecen de ellas. (Trujillo Flores, 2007, pp. 71-91).

#### **2.1.3. El objetivo del hostigamiento laboral**

El objetivo trazado por el agente que va impartir el hostigamiento laboral será el de destruir la resistencia de la víctima y forzarla a abandonar su trabajo, ya que quien ordena el hostigamiento laboral ya ha decidido despedir de la empresa al trabajador que se convertirá en víctima de hostigamiento, esta actitud busca también evitar una responsabilidad por despido arbitrario en cualquier escenario que en un futuro le puede ocasionar ciertas pérdidas económicas por concepto de indemnización. Para poder lograr este fin se tiene bajo la concepción de que se permitirá destruir y disminuir la capacidad en su rendimiento del trabajador mediante trampas el cual lo va a desestabilizar emocionalmente. Esto refleja un rendimiento bajo a nivel de su producción, genera un clima de distracción el cual lo va a llevar a errar en sus labores. (González de Rivera, 2000, p. 5).

#### **2.1.4. Conductas de las personas que desarrollan el hostigamiento laboral**

Estas conductas en los sujetos son los siguientes:

##### **a. El sujeto hostigador**

Esta persona se caracteriza por que tiene la voluntad de poder causar daño al trabajador no importando las consecuencias, por lo general tiene una conducta perversa narcisista, ya que su comportamiento se basa en función a la manipulación, y proyecta toda su violencia interna hacia la víctima.

##### **b. El sujeto pasivo en el hostigamiento laboral**

En relación al sujeto pasivo no se ha podido definir una conducta desfavorable a nivel del perfil psicológico, por lo general estas son las personas que van a recibir el golpe de las acciones malintencionadas del sujeto hostigador el cual le impedirá que pueda desarrollar su talento laboral, generando un clima perturbador donde exista a cada momento un clima perturbador y por lo general este sujeto es que siempre se sentirá amenazado. (Hirigoyen, 2001, p. 67).

#### **2.1.5. Tipos de hostigamiento laboral**

Tenemos a los siguientes:

##### **a. El hostigamiento laboral de carácter ascendente**

Este tipo de hostigamiento proviene de los mismos compañeros de planta donde es regentado por una persona a la cual no les agrada, por lo tanto este tipo de actitud se refleja cuando un grupo de personas van a agredir a su jefe de planta.

##### **b. El hostigamiento laboral de tinte horizontal**

Este tipo de hostigamiento se produce entre los mismos compañeros de trabajo de una determinada área de la empresa.

### **c. El hostigamiento laboral de carácter descendente**

Este tipo de hostigamiento laboral es el más típico en las empresas y es producido por el superior jerárquico de una determinada área de la empresa o por el mismo empleador de forma directa, generando un clima de aburrimiento para con el trabajador víctima de hostigamiento; su conducta se basa en el desprecio, falsas acusaciones e insultos con el propósito de socavar o atacar el ámbito psicológico del trabajador acosado, bien porque quiere destacarse frente a sus este tipo de hostigamiento es la táctica que utilizan las empresas para poder deshacerse de los trabajadores y buscan como dijimos anteriormente una renuncia voluntaria, del trabajador. (Hirigoyen, 2001, p. 68).

#### **2.1.6. El hostigamiento laboral y la dignidad del trabajador**

El hostigamiento laboral hoy en día involucraría toda conducta que atenta contra la dignidad de una persona dentro de su contexto laboral, a través de prácticas ofensivas, humillantes, malos tratos, asignación de tareas irrealizables, omisión de información y/o aislamiento, entre otras prácticas; lo cual atenta contra la dignidad del trabajador, que va a generar frustraciones y entorpecimiento en sus actividades dentro de la empresa el cual irá en desmedro de su propio rendimiento. (Hirigoyen, 2009).

Por otro lado el hostigamiento laboral conduce a la afectación de la dignidad que se daría en el trabajo el cual es llevado hacia el trabajador mediante conductas hostiles, humillantes y discriminatorias que generan un daño en la dignidad humana del trabajador que va a desmejorar el clima laboral. (Rojas& Rodríguez, 2011).

Es muy importante resaltar que el clima laboral que pueda darse al interior de la empresa deba ser el más ameno posible ya que el trabajador pasa muchas horas de su vida, por lo tanto es deber de empresarios y colaboradores de poder generar un clima laboral adecuado lo cuales conlleven a críticas constructivas dentro de la ambiente laboral. (Piñuel, 2001).

### 2.1.7. Marco normativo contra los actos de hostigamiento laboral

Dentro del marco normativo resaltan los siguientes:

El Artículo 30 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR que va a regular Hostilidad Cometidos Únicamente por el Empleador, por lo que estos actos de hostigamiento laboral son aquellos comportamientos que va a generar el empleador a fin de generar un clima de incomodidad en el trabajador el cual atenta contra la moral, dignidad y economía del colaborador.

Por otro lado se tienen la resolución emitida por la la Corte Suprema de justicia mediante la casación expedida en el año 2016, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria en la Resolución Casatoria N° 16443-2014 Lima El cual refiere que *“por el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. no todos los incumplimientos por parte del trabajador son considerados como actos de hostilidad”*.

Por otro lado también se tiene a la Casación Laboral Nro 16443-2014 Lima donde refiere que *“por el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. no todos los incumplimientos por parte del trabajador son considerados como actos de hostilidad”*. (Casación N° 16443-2014, p. 6);

Por lo tanto este marco normativo de carácter referencial va a determinar comportamientos del empleador hacia el trabajador considerando para ello actos y comportamientos de hostilidad.

### 2.1.8. Consecuencias del hostigamiento laboral

La consecuencias se manifiestan a través de diferentes medios como son:

#### a. Consecuencias a nivel físico

Dentro de este contexto el trabajador va a sufrir: *“... hiperreacción psíquica, síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo, síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo, trastornos del sueño, cansancio y debilidad dentro del contexto laboral y familiar...”*.

#### **b. Consecuencias a nivel psicológico**

Dentro de esta consecuencia se debe considerar lo siguiente *“... se refiere a la reacción de una persona ante un estímulo estresor, que siempre es de naturaleza biológica y tiene efectos psicológicos que pueden originar cambios en su conducta, se establece que las condiciones de trabajo van a resultar resultan agobiantes, ya que el trabajador considera a las labores que desarrolla como monótonas, así considera a estas actividades como exceso de actividades, el exceso de tiempo dedicado a las labores o el cansancio físico, todo ello le causara estrés, cuya consecuencia es que la persona afectada experimenta inestabilidad emocional y una serie de altas y bajas laborales. Los estresores sociales extremos son el sustrato que permite que se genere el mobbing, que destruye gradualmente la confianza y la autoestima de la víctima”* (Karasek, 1990, p. 75).

#### **c. Consecuencias para la empresa**

La empresa donde realiza las actividades el trabajador se convierte en nuestro segundo hogar, es ahí donde el trabajador comparte sus experiencias. Es por ello que el modelo tradicional que proporcionaba seguridad y estabilidad de trabajo al trabajador se va a convertir en un ambiente hostil, en el cual el trabajador va a tener constantes roces con el empleador y con la misma organización, por ende la producción se reducirá de forma significativa.

#### **d. Consecuencias para la sociedad**

Esto llevará a que el aumento de desempleo sea evidente en las empresas, así mismo va a existir que los sindicatos tengan a bien a reclamar mejores condiciones laborales, se promoverá las huelgas que sin duda van a afectar al buen desarrollo de la sociedad.

#### **2.1.9. El hostigamiento laboral dentro del contexto normativo nacional**

Dentro del contexto normativo nacional peruano el hostigamiento laboral aun no recibe un tratamiento adecuado por ende la norma resulta deficiente es por ello que tenemos al siguiente marco normativo vigente:

##### **a. Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

El cual establece una distinción entre los actos de hostilidad que pueden originar la extinción de la relación laboral frente aquellos actos de hostilidad los que conducen al cuestionamiento para que el empleador enmiende su conducta, tal es el hecho que: *“... el artículo 30° de la LPCL contiene una lista taxativa sobre los actos de hostilidad y que no alude a todos los actos que suponen un ejercicio irregular de las facultades del empleador ni las modificaciones de las condiciones de trabajo que pueden ser impugnadas por los trabajadores...”* (Toyama y Vinatea, 2008, p.214, 215).

Cabe resaltar que sobre la modificación de las condiciones de trabajo, se tiene al *“... artículo 30° de la LPCL prevé esencialmente las siguientes modificaciones: la reducción de la remuneración o de la categoría, el traslado del trabajador a un lugar diferente del que habitualmente presta servicios y las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma...”*, (Martínez, 1998).

Por otro lado debemos de hacer hincapié a que nuestro ordenamiento laboral, si bien es cierto no otorga la calidad de despido a la comisión, de los actos de hostilidad por parte del empleador en contra de sus trabajadores, pero: *“... sí ha optado por señalar que los actos de hostilidad, taxativamente señalados en el artículo 30° de la LPCL, tienen las*

*mismas consecuencias jurídicas del despido arbitrario, correspondiéndole al trabajador hostilizado, siempre que pueda demostrarlo la misma en juicio, el pago de la indemnización por despido intempestivo señalado en el artículo 38° de la LPCL...”* (Decreto legislativo N° 728, 1997, art.30,38).

Así mismo podemos referir que]: “... el artículo 30° de la LPCL señala que los actos de hostilidad enumerados en dicho artículo, son equiparables al despido. Asimismo, complementando la norma antes indicada, el artículo 38° de la LPCL señala que el trabajador que se considere hostilizado, bajo el supuesto de cualquiera de las causales indicadas en el artículo 30° de la LPCL, puede optar, excluyentemente, por estas dos opciones: Accionar judicialmente para que el empleador cese en la comisión de los actos de hostilidad, imponiéndose a éste una multa que corresponda a la gravedad de la falta o dar por concluida la relación laboral, en cuyo caso demandará el pago de la indemnización señalada en el artículo 38° de la LPCL (indemnización por despido arbitrario), independientemente de la multa y de los beneficios laborales que pudieran corresponderle...”. (Decreto legislativo N° 728, 1997, art.30, 38).

Por otro lado se podemos hacer también referencia que: “... el literal “i” al artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes: Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo...”. (Decreto legislativo N° 728, 1997, art.25).

## **2.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.2.1. Hipótesis general**

El tratamiento normativo que se viene dando a la legislación laboral actual viene regulando todos los actos y todas las formas de hostigamiento laboral para poder prevenir la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

### **2.2.2. Hipótesis específica**

- La falta de fundamentos normativos que regulan la ley para prevenir los actos de hostigamiento laboral son deficientes y como consecuencia se vienen vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.
- La falta de tratamiento normativo viene influyendo en la vulneración de los derechos laborales del trabajador como consecuencia del hostigamiento laboral.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

Dentro de la zona de estudio se tiene el contexto de análisis de la investigación el cual refiere básicamente al hostigamiento laboral de los trabajadores a nivel nacional, por lo tanto el análisis se ha hecho bajo un enfoque comparativo en base a la legislación nacional, la doctrina nacional y así como la jurisprudencia que se tiene sobre el tema.

##### a. Población

En relación a la población se debe de entender al conjunto de sujetos que representa la unidad de estudio en la tesis, caracterizado principalmente porque poseen características en común y que son esenciales para poder ser seleccionados, en consecuencia nuestra población de estudio estuvo conformada por el marco normativo, jurisprudencia, doctrina, estudios, que se refiere al análisis jurídico sobre los fundamentos que regulan el hostigamiento laboral.

##### b. Muestra

Al tener el presente estudio un enfoque cualitativo *“El cual refiere para recoger datos sin medición numérica, se concentran en una situación, hecho, evento o fenómeno jurídico en particular que describirán a partir de observaciones, análisis bibliográfico, análisis de norma y jurisprudencia, entre otros criterios de estudio”*; por lo tanto se ha seleccionado a la norma, doctrina y jurisprudencia nacional sobre hostigamiento laboral al generar un

enfoque que fue usado bajo el muestreo de casos homogéneos porque se ha descrito un subgrupo sobre el tema en particular.

### 3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

En el estudio se utilizó el enfoque cualitativo, ya se va a proceder a analizar de forma doctrinal sobre el tratamiento normativo en ordenamiento nacional sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto cada una de las hipótesis se ha determinado a partir de información doctrinal y jurídico obtenidos,

### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se aplicó fue de carácter crítico y analítico de forma prospectiva.

### 3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se aplicó en la investigación es no experimental, descriptivo normativo el cual obedecerá al siguiente esquema:

T.N. ----- TNHL

**Donde:**

**T.N.** = Tratamiento normativo.

**TNHL** = Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral.

### 3.5. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de la presente investigación radica en poder observar cual es el tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral en la vulneración de los derechos laborales en el marco normativo nacional.

### 3.6. MÉTODOS

En la investigación se han utilizado los siguientes métodos:

#### **Método sistemático**

El cual me permitirá interpretar diferentes marcos doctrinales en función al marco normativo nacional para poder alcanzar el objetivo trazado.

#### **Método deductivo**

Este método permitirá analizar el marco normativo desde una perspectiva general para luego dirigimos hacia particular.

#### **Método comparativo**

Este método resulta muy importante aplicarlo ya que me va a permitir realizar una comparación desde el punto de vista doctrinal así como el marco normativo en específico.

### 3.7. TÉCNICAS

Las técnicas de investigación que hemos utilizado obedecen a los siguientes:

#### **Técnica del análisis documental**

Permitirá generar cierto análisis sobre la información normativa y doctrinal que se pueda recabar los cuales serán utilizados en la consolidación de los resultados.

### **Técnica del parafraseo**

Es la técnica que se utilizará a fin de poder desglosar con mayor sentido cada uno de los conceptos establecidos en el trabajo de investigación.

### **Técnica de interpretación jurídica**

Es la técnica que utilizamos en el marco analítico de la norma a fin de poder darle el sentido necesario al derecho positivo.

## **3.8. INSTRUMENTOS**

Los instrumentos que se utilizarán serán:

### **Fichas bibliográficas**

Para poder registrar la información relevante del texto que se analiza así como el marco normativo.

### **Fichas de resumen**

Esta ficha nos permitirá soportar la información que se pueda extraer de los diferentes textos jurídicos y la norma respectiva.

### **Fichas de análisis jurisprudencial**

Esta ficha nos permitirá soportar la información que se pueda extraer de las diferentes jurisprudencias emitidas hasta el momento sobre vientos de alquiler.

## **3.9. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA**

Considerando que nuestra investigación es cualitativa no es necesario determinar la delimitación geográfica, pero si el análisis desarrollado fue a nivel nacional tomando en consideración la doctrina especializada y la misma norma jurídica las cuales están

contenidas tanto en el marco normativo laboral. Pero cabe resaltar que la investigación se realizó en la ciudad de Juliaca, provincia de San Román.

### **3.10. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

Como referencia general, el estudio se desarrolló tomando en consideración el primer trimestre del año 2022, donde se tiene problemas de hostigamiento laboral que vienen propiciando los empleadores en contra de sus trabajadores, el cual oriente un trabajo para la lucha contra este tipo de maltratos.

### **3.11. DELIMITACIÓN DE DOCUMENTOS**

Para el desarrollo de la investigación se utilizó los siguientes documentos, a saber: Libros en materia jurídica laboral, artículos jurídicos en materia laboral y la norma jurídica, a nivel físico como también a nivel virtual.

3.12. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<u>VARIABLES</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>INSTRUMENTOS</u>
<b>Variable Independiente.</b> Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral.	Norma jurídica sobre hostigamiento laboral.	- Análisis de normas. - Análisis de jurisprudencia. - Protección de los derechos laborales.	- Ficha bibliográficas. - Ficha de resumen. - Fichas de análisis jurisprudencial.
<b>Variable Dependiente.</b> - Vulneración de derechos laborales.	Derechos laborales del trabajador.	- Trabajador sometido a hostigamiento. - Dignidad del trabajador. - Perjuicio del trabajador.	- Ficha bibliográficas. - Ficha de resumen. - Fichas de análisis jurisprudencial..

**Fuente:** Elaboración del investigador.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL

Dentro del contexto normativo nacional se tiene al Artículo 30 del Decreto Supremo Nro 003-97-TR, que viene regulando hasta la fecha los Actos de Hostilidad, que vienen siendo cometidos de forma directa por el empleador como el único sujeto de esta acción que vulnera los derechos de los trabajadores, pero cabe resaltar que los actos de hostilidad se configuran mediante comportamientos u omisiones realizados por el empleador o en su defecto por sus representantes que van a ir molestando al trabajador en su diario quehacer laboral dentro de la empresa, todo ello con el solo objetivo de lograr la renuncia del trabajador, pero también podemos manifestar que el hostigamiento laboral también se manifiesta cuando se quiere obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, los actos de hostilidad sin duda alguna atenta contra la moral, la dignidad y la economía del trabajador, no cabe duda que estos actos son equiparados a un despido indirecto.

Así mismo cabe manifestar que el Decreto Supremo Nro 003-97-TR viene hacer números clausus el cual da razón a siete conductas en razón a los actos de hostilidad laboral como figura jurídica, pero también debemos de poner de manifiesto que sólo una de ellas hace referencia al acoso laboral o llamado también mobbing laboral, es por ello que todo tipo de conducta de hostigamiento laboral obedece a un carácter vertical entre el empleador y

el trabajador, es por eso que la norma misma reza de forma intrínseca que el trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, al mismo tiempo deberá de brindarle un plazo razonable no menor de seis días naturales para que este pueda alegar su descargo sobre el comportamiento desarrollado, por lo tanto dentro de la norma en análisis se tiene que “... se considera que califican como actos de hostilidad contra el trabajador aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden motivar su extinción...” (Ackerman, 2007, p. 14).

Por otro lado en el año 2016, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria emite la Casación Laboral Nro. 16443-2014, Lima el cual refiere de forma expresa “... por el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. no todos los incumplimientos por parte del trabajador son considerados como actos de hostilidad...” (Casación N° 16443-2014, p. 6); haciendo una interpretación de esta jurisprudencia se determina que si bien no todos los comportamientos del empleador son considerados como actos de hostilidad, existen sin duda elementos que nos permiten verificar cuando estamos frente a un acto de hostilidad en contra del trabajador.

Es por ello que el trabajador ante los diferentes actos de hostilidad acude al poder judicial a fin de poder solicitar vía este medio el cese de actos de hostigamiento laboral, donde el empleador muchas veces es multado según corresponda la gravedad de la falta o si considera el trabajador dará por concluida la relación laboral, si llega a suceder este supuesto el trabajador podrá demandar el pago de la indemnización el cual está establecido en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considerando la figura jurídica de indemnización por despido arbitrario.

Los actos de hostilidad laboral tienen un claro objetivo cual es dañar la dignidad del trabajador, así “... los actos contra la moral, vienen a ser todos aquellos que laceran el aspecto psíquico y espiritual del trabajador; es decir, se circunscriben a la esfera interna

*del individuo, considerando que el trabajador es sujeto de derecho de protección jurídica constitucional, con base en derechos fundamentales que se desprenden de la dignidad ...". (Gonzales Ramírez, 2010, p. 14).*

#### **4.2. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL**

Dentro de la jurisprudencia que se ha podido seleccionar son los siguientes, todo en merito a la aplicabilidad que se le viene dando, es así que tenemos a:

a. La sentencia que está en el Exp. N° 00004-2017, que ha sido dado por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, el cual viene a delimitar al ius variandi del empleador, y manifiesta lo siguiente: *"... **Cuarto:** Se entiende por actos de hostilidad, por definición, a todas aquellas acciones realizadas por la empleadora, que prevaliéndose del poder de dirección y ius variandi que le son propios, ocasionan un perjuicio grave al trabajador, cuyo propósito puede ser forzar un retiro voluntario del centro laboral, obtener determinados favores ilegales de parte del trabajador o simplemente causarle incomodidad y malestar en la relación laboral. Los supuestos de hostilidad laboral equiparable al despido se encuentran previstas en el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, encontrándose precisamente entre ellas, en el inciso c), "El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio". De los términos en que viene redactada la norma y que regula a la causal de hostilidad invocada en la demanda, se tiene como elementos que la configuran los siguientes: i) el desplazamiento o traslado del trabajador a un lugar distinto a aquel en el que habitualmente presta sus servicios y ii) que dicho desplazamiento se haga con el deliberado propósito de ocasionarle daño al trabajador. Conviene hacer notar en este punto del análisis que lo relevante en este caso no es el cambio de categoría o cargo laboral, sino la ubicación o localización del centro de trabajo; es decir, debe verificarse para efectos de la causal invocada que el nuevo puesto laboral*

*al cual haya sido rotado el trabajador esté ubicado en lugar distinto al habitual ...". (Exp. N° 00004-2017, p. 7)*

## COMENTARIO

Dentro del contexto de la sentencia en análisis se tiene que su fundamento mantiene de forma exclusiva que el acto de hostilidad vale decir el *ius variandi* del empleador por la causal que está contenida en el inciso c), que se refleja mediante el traslado del trabajador a un lugar distinto, pero cabe manifestar que en la resolución se pone de manifiesto el poder del empleador y hace alusión al mismo tiempo que el comportamiento del empleador debe de ser medido en función a los parámetros de razonabilidad, ya que dicho comportamiento es sin duda una manifestación de violencia en contra del trabajador.

**b.** Por otro lado tenemos a la Casación Nro. 2456- 2014, donde queda claramente establecido, que: *"... Undécimo: El ius variandi consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tienen establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la Ley..."* (Casación N° 2456-2014, p. 5)

## COMENTARIO

Dentro de la jurisprudencia en análisis se tiene claramente establecido sobre el cese de actos de hostilidad, donde se analiza de forma específica la facultad que tiene el empleador de modificar las condiciones en una relación laboral llamado también por la jurisprudencia como el *ius variandi*, pero esta situación lo considera como un hecho no absoluto, porque eminentemente vulnera derechos fundamentales del trabajador, es por

eso que pone restricciones a la facultad del empleador, en mérito al hecho del acto de hostilidad en razón a un traslado inmotivado, dentro de este acto de hostilidad se tiene como sujeto activo al empleador, en mérito al poder que ejerce frente al trabajador en virtud del hecho subordinado que ostenta, es por eso que define claramente la preservación del honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, donde es avalado por la norma jurídica.

c. Así mismo se tiene la Casación Nro. 02921-2011, donde refiere claramente lo conceptos sobre el cese de actos de hostilidad, donde manifiesta en su fundamento tercero lo siguiente: “... *Tercero: Que, el recurso de casación alude básicamente a la infracción de disposiciones de naturaleza constitucional en virtud de las cuales se ha desconocido derechos laborales a efectos de que cesen los actos de hostilidad en contra de la recurrente, los cual implica que este Supremo Tribunal debe verificar si la sentencia impugnada ha desarrollado adecuadamente los fundamentos fácticos y jurídicos que justifiquen su decisión. Cuarto: Que, en principio esta Suprema Sala considera pertinente señalar que el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría ...*”. (Casación N° 02921-2011, p. 4).

## COMENTARIO

Dentro de esta casación se vienen regulando los actos de hostilidad desde el punto de vista del trabajo, bajo el hecho de una remuneración justa y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia, está casación advierte claramente en el hecho de que el empleador tiene todas las condiciones para poder variar la escala remunerativa del trabajador, pero al mismo tiempo da a conocer que la norma constitucional le pone ciertas restricciones y por ende le exhorta al respecto irrestricto de los derechos laborales del trabajador.

d. También se tiene la Sentencia Nro. 02904-2011-PA/TC, donde se señala de forma clara lo siguiente: *“... el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Al respecto, estimamos que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por causa justa ...”*. (Sentencia N° 02904-2011-PA/TC, p. 14).

#### COMENTARIO

Dentro de este contexto se tiene en la presente casación una acción de amparo por despido arbitrario dentro de sus fundamentos se tiene el derecho al trabajo el cual supone que el estado debe generar políticas que orienten al acceso de un puesto de trabajo digno el cual tenga a bien satisfacer las necesidades de las personas producto del esfuerzo que realiza el trabajador; es por eso que ante cualquier variación de la relación de trabajo que imponga el empleador frente al trabajador no debe de lesionar los derechos laborales, y si esto llegase a suceder estaríamos frente a un eminente despido arbitrario que puede ser debidamente comprobado mediante un proceso judicial. (Casación N° 210-2011).

e. Por otro lado se tiene la Casación Nro. 6961-2012, donde manifiesta que: *“... Décimo.- Sobre la rebaja de categoría, nuestro ordenamiento nacional regula a este supuesto como un acto de hostilidad; así, el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece lo siguiente: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”*. En este

*sentido, para determinar la interpretación correcta de la norma citada en el extremo relativo a la reducción de categoría - único cuestionado por la demandante - ; analizaremos en primer término el sustento constitucional del poder de dirección; en segundo término, los alcances y límites del ius variandi como una de las manifestaciones de dicho poder empresarial; y, finalmente, las consideraciones a tener en cuenta para la configuración del acto de hostilidad por reducción de categoría. Décimo Primero.- La variación del cargo de un trabajador es una potestad que responde al ejercicio del poder de dirección del empleador, en el extremo relativo al poder reglamentario. Para entender los alcances de esta afirmación, debemos avocarnos a identificar que el poder de dirección encuentra su sustento constitucional en el artículo 59° de la Carta Magna, en el que se establece que “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria”. En tal sentido no puede negarse que la garantía propia del ejercicio de la libertad de empresa implica el reconocimiento implícito del poder de dirección del empresario en todos sus ámbitos organizativos, entre ellos, la relación con su personal de trabajo ...”. (Casación N° 6961-2012, p. 14)*

## COMENTARIO

Esta jurisprudencia que citamos en la investigación desarrolla la causal de reducción inmotivada de la remuneración como cierto acto de hostilidad emprendido por el empleador en contra del trabajador, esto debido a que el empleador de forma arbitraria ha rebajado de nivel y categoría al trabajador, nadie duda que es potestad del empleador realizar dicha variación, pero esta se debe de hacer respetando de forma irrestricta conforme lo señala el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, esto bajo los parámetros de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo.

f. Por otro lado se tiene la Sentencia emitida en el Expediente Nro. 00254-2016 el cual fue expedido por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, donde establece de forma clara los siguiente: “... Tercero: Los supuestos de hostilidad laboral

*equiparable al despido se encuentran previstas en el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, encontrándose precisamente entre ellas, en el inciso b), “La reducción inmotivada de la categoría”. Es claro que al iniciar una relación laboral merced a un acuerdo de este tipo, el trabajador, de acuerdo al contrato laboral, asume no solo un puesto de trabajo o determinadas funciones, sino también una determinada categoría, entendida esta como el estatus o posición dentro de la profesión u oficio que ejerce. Este estatus o posición tiene incidencia no solo al interior de la estructura de la empresa sino también hacia afuera, pues es en base a ello que se lo califica profesionalmente dentro de un determinado oficio o especialidad. Desde esta perspectiva, la consideración o estimación de un profesional por su status o posición, no únicamente está vinculada con el nivel de ingresos o las funciones que en concreto desempeña, sino con el nivel o grado de desarrollo profesional que ha alcanzado al interior de la empleadora. La reducción inmotivada o sin ninguna causa razonable y objetiva, de la categoría alcanzada por el trabajador, según se advierte de la norma, es calificada por la legislación como un supuesto de acto de hostilidad u hostilización grave, equiparable inclusive al despido. De lo dicho se puede extraer como primera conclusión que el derecho a gozar de la categoría alcanzada por el trabajador implica por parte del empleador el respeto de las condiciones laborales que de antemano quedaron pactadas en el acto que dio nacimiento a la relación laboral; Cuarto: Ahora, cierto es que en toda relación laboral, junto a los elementos prestación personal de servicios y remuneración, se encuentra presente el elemento subordinación, por el cual el artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR, establece textualmente: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad (...). El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades en el centro de trabajo”. El límite entre el ejercicio de*

*la facultad de dirección del empleador y el derecho del trabajador a no ser hostilizado por el actuar del superior, es un tema no muy claro, que ciertamente exige ser analizado en cada caso en concreto bajo parámetros de razonabilidad...". (Exp. 00254-2016, p. 7)*

## COMENTARIO

Por último del análisis desarrollado se tiene que en la resolución ampara los derechos del trabajador bajo el criterio constitucional en relación a los actos de hostilidad que desarrolla el empleador, dentro de este contexto se identifica de forma clara los elementos y sus características de los actos de hostilidad dentro de la relación laboral como facultad que tiene el empleador frente al trabajador.

### 4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Dentro del contexto teórico, normativo y jurisprudencial sobre el tratamiento normativo del hostigamiento laboral y la vulneración sobre los derechos laborales del trabajador se tiene que, si bien existen varios estudios sobre el tema, varios de ellos no dan una solución como poder evitar que el empleador siga abusando de su poder en la relación laboral dentro de la empresa donde a cada día vemos a trabajadores que vienen siendo vulnerados sus derechos laborales, llevándolos incluso a renunciar en contra de su voluntad. Así mismo el hostigamiento laboral es una actitud que lo demuestra el empleador o sus representantes de forma dirigida en acosar, hostigar, molestar y ofender a algún trabajador no importándole el grado, cargo, jerarquía que tenga en la empresa; pero esta situación únicamente se da con el propósito de que ese trabajador renuncie a su puesto laboral, no cabe duda que estas acciones irán en desmerecimiento del comportamiento y manifestación dentro del ámbito de productividad del trabajador trayendo en muchas ocasiones accidentes de trabajo con consecuencias fatales, en tal sentido considero que la ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo Nro. 728, es insuficiente para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por temas relacionados al hostigamiento laboral, lo que genera sin duda vacíos jurídicos,

por ejemplo frente al acoso moral el cual no es una figura reciente ya que siempre ha existido como una forma de hostigar al trabajador; tampoco regula una responsabilidad civil de la empresa que viene ocasionando daño al trabajador producto del hostigamiento laboral, el cual de razón a indemnizar al trabajador por el daño moral causado; por otro lado dentro del marco normativo y la jurisprudencia desarrollada no hacen alusión al fenómeno de afecciones emocionales y físicas que afecta no solo el derecho a la salud, sino también el derecho a la vida, producto del hostigamiento laboral que pueda sufrir el trabajador, otro tema que aun no regula el marco normativo en temas de hostigamiento laboral es el estres laboral como una grave epidemia que viene afectando a la clase trabajadora producto del hostigamiento laboral, el cual sin duda va en aumento; en consecuencia las normas jurídicas deben de adecuarse a las situaciones jurídicas laborales actuales y a las nuevas formas de hostigamiento laboral que vienen emprendiendo los empleadores frente a los trabajadores, esto debe de realizarse en post de de proteger al trabajador frente al hostigamiento laboral.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Al concluir el presente estudio se ha podido llegar a concluir que el tratamiento normativo que viene regulando el hostigamiento laboral no es eficiente toda vez que actualmente se sigue vulnerando los derechos laborales de los trabajadores por parte de los empleadores, toda vez que la ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo Nro. 728, es insuficiente para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por temas relacionados al hostigamiento laboral, lo que genera sin duda vacíos jurídicos, por ejemplo frente al acoso moral el cual no es una figura reciente ya que siempre ha existido como una forma de hostigar al trabajador; tampoco regula una responsabilidad civil de la empresa que viene ocasionando daño al trabajador producto del hostigamiento laboral, el cual de razón a indemnizar al trabajador por el daño moral causado.

**SEGUNDA:** Dentro del marco normativo que regula la prevención sobre actos de hostigamiento laboral se tiene al Decreto Legislativo Nro. 728, al Decreto Supremo 003-97-TR, y a la variada jurisprudencia que se tiene en temas relacionados a la prevención del hostigamiento laboral, pero cabe mencionar que; dentro del marco normativo y la jurisprudencia desarrollada no hacen alusión al fenómeno de afecciones emocionales y físicas que afecta no solo el derecho a la salud, sino también el derecho a la vida, producto del

hostigamiento laboral que pueda sufrir el trabajador, otro tema que aún no regula el marco normativo en temas de hostigamiento laboral es el estrés laboral como una grave epidemia que viene afectando a la clase trabajadora producto del hostigamiento laboral, el cual sin duda va en aumento.

**TERCERA:** La falta de un adecuado tratamiento normativo en relación a la vulneración de los derechos laborales como consecuencia del hostigamiento laboral es el hecho que aún no se viene regulando en el marco normativo temas de hostigamiento laboral como es el estrés laboral como una grave epidemia que viene afectando a la clase trabajadora producto del hostigamiento laboral que lo viene promoviendo el empleador, el cual sin duda va en aumento; así mismo las normas jurídicas deben de adecuarse a las situaciones jurídicas laborales actuales y a las nuevas formas de hostigamiento laboral que vienen emprendiendo los empleadores frente a los trabajadores, esto debe de realizarse en post de de proteger al trabajador frente al hostigamiento laboral, esto para evitar accidentes de trabajo con consecuencias fatales que pueden incluso afectar a su familia.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda realizar a los operadores jurídicos a que se pueda disponer un análisis del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, cuál es el reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” esto con la finalidad de poder verificar los vacíos normativos en relación al contexto jurídico laboral, para poder proteger al trabajador frente a diferentes actos de hostigamiento laboral que atentan contra la dignidad del trabajador, todo esto con el propósito de que se pueda darse una reforma de la ley laboral.

**SEGUNDO:** Al Colegio de Abogados de la Región Puno desarrollar charlas informativas, mesas de diálogo con los sindicatos de trabajadores, trabajadores independientes y empleadores a fin de poder analizar la norma actual sobre temas relacionados al hostigamiento laboral todo ello con la finalidad de evitar vulneración de derecho laborales en contra de los trabajadores y que los empleadores no enfrentes juicios que en cierta forma van a perjudicar su propio interés.

**TERCERO:** Recomendamos a los operadores jurídicos, estudiosos del derecho y alumnos de las Escuelas Profesionales de Derecho de las diferentes universidades del país a abordar con mayor detenimiento el estudio sobre la norma y jurisprudencia en temas relacionados al hostigamiento laboral ya que

en el Perú son escasos los trabajos de investigación relacionados a este importante tema.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Acevedo, D. (2012). *Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura*. Venezuela: Universidad de Carabobo Maracay.
- Acosta, R, P. (2014). *Teoría epistemológica del bullying: Fundamentación teórica*. Revista electrónica Psicología.
- Álvarez, C, A. (2014). *El derecho a la integridad física y moral y la protección frente a la violencia en la empresa. Derechos Fundamentales en la relación de trabajo*. Recuperado:  
[https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2538/mod\\_resource/content/2/Tema%204%20DF.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2538/mod_resource/content/2/Tema%204%20DF.pdf)
- Aparisi, M, A. (2013). *El principio de la Dignidad Humana como fundamento de un Bioderecho global. Cuadernos de Bioética XXIV*.
- Arias, C. L. (2014). *Derecho a la integridad personal de las personas privadas de la libertad en el juzgamiento del delito de femicidio y sus efectos jurídicos*.
- Baltera, S, P. (2014). *El acoso Laboral en empresas: la mirada de los dirigentes sindicales*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Bernal, P. (2008). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid.
- Caamaño, R, E. & Ugarte, C, J. (2014). *El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales*. Talca: Revista Ius et Praxis, Año 20, N° 1, Universidad de Talca.
- Carmona, G, C. (2014). *Trabajo femenino y violencia laboral, estudio de caso en una tienda de autoservicio*. México: Universidad Veracruzana – México.
- Casahuillca, C, R. (2016). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015*. Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú.
- Chappel, D. & Di Martino, V. (2010). *Violencia en el trabajo*. Recuperado:  
<http://www.losrecursoshumanos.com>
- Charria, J. M. (2015). *Derecho constitucional, laboral y seguridad social*. Lima: 85 Pontificia Universidad Javeriana.

- Chullo, P, A. & Taco, C, E. (2016). Clima laboral y acoso laboral en los trabajadores de una cadena de pizzerías - Arequipa 2016. Arequipa.
- Colina, M. & Guerra, Y. & Torres, M. (2016). Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental. Venezuela: Universidad de Carabobo en Venezuela.
- De Miguel, B, V. & Prieto, B, J (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Bolivia: Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Defensoría del pueblo (2014).
- Acoso laboral. Recuperado: [http://www.defensoria.gob.bo/archivos/acosos\\_3\\_bn.pdf](http://www.defensoria.gob.bo/archivos/acosos_3_bn.pdf)
- FACTS N° 24. La violencia en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Gonzales, R, R. (2017). Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solís Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. La libertad: Universidad Cesar Vallejo.
- González de Rivera, L. L. (2000). El síndrome de acoso institucional. *Psiquiatría*, 5.
- Guerrero, C, L. (2016). Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa para optar el título de abogado. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Ivanega, M. (2012). Mobbing, acoso y discriminación en el empleo público. España: Editorial La ley.
- Jiménez, B, Z. (2014). El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Llanos, C, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Llanos, M, T. & Guzmán, C, J. (2016). Factores asociados al mobbing y sus consecuencias en la salud mental del trabajador sanitario. Lima: Universidad Privada Norberto Wiener.
- López, P, C. & Seco, M, E. (2016). Tipología de Mobbing – Una mirada desde la

- responsabilidad de la empresa. Sociologías, Porto Alegre, recuperado:  
<http://www.scielo.br/pdf/soc/v18n43/1517-4522-soc-18-43-00364.pdf>
- Marchant, L. &. (2005). Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. Un acercamiento al fenómeno. España: Sal Terrae. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/9.htm>
- Marín, C, M. (2007). La dignidad humana, los derechos humanos y los derechos constitucionales. España: Revista de Bioética y Derecho.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Mira, M, V. (2016). Qué dice la ley sobre el acoso laboral. Lima: Revisa jurídica Udea.
- Morales, F, J. (2017). 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. España: Universidad de León, España.
- Morales, R. (2008). Investigan Acoso Moral. México. Obtenido de <http://www.am.com.mx/NotaEspecial.aspx?ID=17457>
- Olavarría, C, L. (2016). Moobing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de 87 Lima. Lima: Universidad Ricardo Palma de lima.
- Pérez, A. (2014). Concreción del concepto jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal. España: Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología.
- Piñuel, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Editorial Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2008). Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo. España: Sal Terrae.
- Quispe, V, G. (2017). Regulación del mobbing laboral en el Perú como medida que se corresponde con el artículo N° 23 de la constitución política del Perú. Cuzco: Universidad Andina del Cuzco.
- Renaut, A. (2013). Acoso Laboral: Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la

organización del trabajo. Recuperado:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)

Rojas, M. B. (2014). El acoso laboral, como irrespeto a la dignidad humana. Venezuela: Revista Educación en valores.

Rojas, T. R. (2016). El mobbing en obreros de construcción de lima metropolitana. Lima: Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rojas, T. E. (2016). Tesis: El Mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana. Lima: Fondo editorial PUCP. Romero, R. M. (2005). Protección frente al acoso moral en el trabajo. España: Bomarzo.

Sáenz, D. L. (2015). Apuntes sobre el derecho a la integridad en la constitución peruana. Revista de derecho constitucional N° 1.

Sajbin, Z. S. (2015). Acoso laboral y su relación de género en tres áreas laborales de un hospital privado en escuintla. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Trujillo Flores, M. (2007). Mobbing: historia, causa, efectos y propuestas de un modelo para las organizaciones mexicanas. Revista Innovar Journal, 71-91.

Terrones, H. S. (2017). Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, P. L. (2014). Mobbing: el acoso moral en la relación laboral. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Trujillo, P. L. (2014). Tesis Mobbing: el acoso moral en la relación laboral. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Trujillo Paz, L. S. (2014). Mobbin: El acoso moral en la relación laboral. Trujillo: UPAO.

Valls, R. (2015). El concepto de dignidad humana. Barcelona: Revista de Bioética y Derecho. Barcelona.

**ANEXOS**

## Anexo 01 : Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE I.</b>	<b>DIMENSIÓN I</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico nacional?	Determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico nacional	El tratamiento normativo que se viene dando a la legislación laboral actual viene regulando todos los actos y todas las formas de hostigamiento laboral para poder prevenir la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.	Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral.	Norma jurídica sobre hostigamiento laboral.	-Enfoque: Cualitativo. -Diseño: Descriptivo. -Tipo: No experimental
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b>	<b>VARIABLE D.</b>	<b>DIMENSIÓN II</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
- ¿Cuáles son los fundamentos normativos que regulan la ley para prevenir actos de hostigamiento laboral el cual permita garantizar los derechos laborales de los trabajadores? - ¿De qué forma influye en el trabajador la falta de tratamiento normativo en la vulneración de sus derechos laborales a consecuencia del hostigamiento laboral?	Identificar cuáles son los fundamentos normativos que regulan la ley para prevenir actos de hostigamiento laboral el cual permita garantizar los derechos laborales de los trabajadores Conocer de qué forma influye en el trabajador la falta de tratamiento normativo en la vulneración de sus derechos laborales a consecuencia del hostigamiento laboral	- La falta de fundamentos normativos que regulan la ley para prevenir los actos de hostigamiento laboral son deficientes y como consecuencia se vienen vulnerando los derechos laborales de los trabajadores. - La falta de tratamiento normativo viene influyendo en la vulneración de los derechos laborales del trabajador como consecuencia del hostigamiento laboral.	- Vulneración de derechos laborales.	Derechos laborales del trabajador.	<b>TÉCNICAS</b> -Revisión documentaria. - Analisis normativo. - Analisis de jurisprudencia. <b>INSTRUMENTOS</b> - Ficha bibliográfica. - Ficha de resumen. - Cuestionario.

Anexo 02: Ficha bibliográfica.

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO  
FICHA BIBLIOGRÁFICA**

<b>Apellidos y nombres del autor:</b>	
<b>Título de la obra:</b>	<b>Edición:</b>
_____ _____ _____	_____ _____ _____
<b>Página:</b>	<b>Colección:</b>
_____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____
<b>Editorial:</b>	<b>Año de publicación:</b>
_____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____

Anexo 03: Ficha de análisis de contenido normativo.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO NORMATIVO

I. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS

1.1. Norma en análisis: \_\_\_\_\_

1.2. Dependencia normativa: \_\_\_\_\_

Año: \_\_\_\_\_

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS

<b>ARGUMENTOS:</b>
<b>ANÁLISIS:</b>
<b>OBSERVACIÓN:</b>
<b>RESUMEN:</b>

