



15.53%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 23 AUG 2024, 5:54 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL 2.85% ● CHANGED TEXT 12.67%

Report #22572821

JOSE LUIS ONOFRE APAZA // ANÁLISIS DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA, DENTRO DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, 2023 RESUMEN En la presente investigación se tuvo como objetivo fundamental analizar de qué forma el hostigamiento laboral viene vulnerando los derechos elementales del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023. El estudio se ha realizado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente a nivel nacional sobre temas relacionados al hostigamiento laboral y como viene vulnerando los derechos elementales del trabajador; la muestra de estudio estuvo conformada por la doctrina jurídica relacionado al tema de investigación, la constitución política de 1993, el Decreto Supremo Nro. 003-97 TR, el Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de productividad y competitividad laboral, demás normas conexas relacionadas al hostigamiento laboral así como la jurisprudencia relevante sobre el tema de estudio; el presente estudio se ha basado bajo el enfoque cualitativo; el tipo de investigación que se aplicó fue el jurídico - descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de la información que se ha llegado a emplear fue en función a los objetivos que se han planteado, dentro del estudio se llegó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar como el hostigamiento laboral viene

REPORT #22572821

vulnerando los derechos elementales del trabajador, donde se puede advertir que el hostigamiento laboral tiene como objetivo atentar contra la dignidad del trabajador concibiendo para este hecho que la dignidad del trabajador es fin en sí mismo, la dignidad de la persona guarda un orden social y debe entenderse como un principio normativo que tiene su naturaleza jurídica en la norma constitucional; el hostigamiento laboral vulnera el derecho a la integridad personal del trabajador, siendo este un derecho elemental de la persona que se encuentra también regulado en la constitución política por ende le otorga la atribución de titularidad de sus derechos fundamentales; así mismo el hostigamiento laboral viene vulnerando el derecho al libre valor del desarrollo del trabajador, en ese entender las empresas que pretenden actuar de forma tendenciosa y perversa en contra de un trabajador, nace la obligación del Estado de poder promover mecanismos legales que permitan su libre desarrollo de la personalidad y el derecho al trabajo de las personas. Palabras clave: derechos, hostigamiento, legislación, trabajador, vulneración. ABSTRACT The fundamental objective of this research was to analyze how workplace harassment is violating the basic rights of the worker at the level of the Peruvian legal framework due to the private regime during the year 2023. The study has been carried out in the jurisdiction of the district of Juliaca, considering that the universe of study will be the

current regulations at the national level on issues related to workplace harassment and how it has been violating the basic rights of the worker; The study sample was made up of the legal doctrine related to the research topic, the political constitution of 1993, Supreme Decree No. 003-97 TR, Legislative Decree No. 728 Law on Labor Productivity and Competitiveness, other related regulations related to the workplace harassment as well as the relevant jurisprudence on the topic of study; The present study has been based on the qualitative approach; The type of research that was applied was legal-descriptive, the information processing and analysis technique that was used was based on the objectives that were set, within the study the following conclusions were reached: has managed to analyze how workplace harassment is violating the basic rights of the worker, where it can be seen that the objective of workplace harassment is to attack the dignity of the worker, conceiving for this fact that the dignity of the worker is an end in itself, the dignity of The person maintains a social order and must be understood as a normative principle that has its legal nature in the constitutional norm; Workplace harassment violates the right to personal integrity of the worker, this being an elementary right of the person that is also regulated in the political constitution, therefore granting them the attribution of ownership of their fundamental rights; Likewise, workplace

REPORT #22572821

harassment is violating the right to the free value of the development of the worker, in this understanding of companies that intend to act in a tendentious and perverse manner against a worker, the obligation of the State arises to be able to promote legal mechanisms that allow their free development of personality and the right to work of people.

Keywords: rights, harassment, legislation, worker, violation. INTRODUCCIÓN Dentro del estudio que se propone se desarrollan saberes existentes en la comunidad jurídica sobre lo que significa el hostigamiento laboral, hecho que permitirá fomentar un conocimiento doctrinal y jurídico sobre las consecuencias legales que se tiene producto de promover este tipo de hostigamiento dentro de la empresa. Por otro lado, el estudio presenta un contenido que permite reforzar de forma positiva, el conocimiento práctico relacionado al hostigamiento laboral y desarrollar posibles soluciones. Para ello se tuvo la posibilidad de poder aplicar técnicas y métodos que ha permitido conseguir información relevante y real sobre casos donde se vienen presentando acciones de hostigamiento dentro de la empresa, para luego promover medidas preventivas y de carácter sancionador para aquellas personas que fomentan estos actos negativos en materia laboral. El estudio que se presenta tiene una realce significativo e importante porque dentro de su contenido se ha logrado examinar la influencia que tiene el hostigamiento laboral frente al desenvolvimiento de los trabajadores dentro

de la empresa, hecho que dará lugar a la obtención de información de primera mano sobre hechos concretos que reflejan el grado de aplicación del hostigamiento laboral, generando en los trabajadores temor o miedo a poder perder su trabajo, conllevando a un clima laboral tóxico, así mismo con el estudio se va a poder demostrar que los casos de hostigamiento laboral son situaciones reales que vienen padeciendo los trabajadores donde urge ponerle solución a este problema que cada día crece y crece en las empresas. Bajo el punto de vista jurídico la investigación permite observar que la norma jurídica en materia laboral tiene una vigencia muy añosa, por lo tanto merece ser observado por los sujetos procesales en una relación laboral al momento de fomentar actos de hostigamiento laboral con la finalidad de poder promover el respeto de los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador como ser humano. Por otro lado, se ha promovido diversas acciones de reivindicación sobre los derechos de los trabajadores sometidos a hostigamiento laboral en pos de buscar una sanción para el agente acosador tal como se tiene regulado en otras legislaciones en materia laboral de otros países tales como Chile y Colombia. **4** Por lo tanto, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; **4** en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; **4 25** en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; **4** en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados. **4** **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 1.1.**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de las entidades públicas así como privadas se ha logrado observa

la existencia de comportamientos agresivos dentro del ambiente laboral, hecho que viene constituyéndose en un elemento negativo para el aspecto social así como psicológico de los trabajadores, por cuanto si estos comportamientos no son tratados dentro de la empresa de forma oportuna así como apropiada, tendrá como consecuencia la afectación en la salud del trabajador, que conlleva a que se promueva el mobbing causando el estrés laboral, por lo tanto los trabajadores no podrán desarrollar su talento a nivel de sus puesto de trabajo viendo mermado su productividad. Haciendo mención a Charria (2015), donde destaca que cada uno de los actos de hostilidad vienen constituyendo en la práctica de situaciones sistemáticas que vienen dándose de parte de las personas quienes ostentan un cargo alto en la administración pública y en la empresa privada. Por lo tanto el hostigamiento laboral debe comprenderse como la acción negativa que emprende un jefe o un compañero de trabajo hacia otro sujeto con semejante cargo o cargo inferior con el propósito de poder causar agresión y daño a nivel psicológico, no debemos olvidar que el daño también puede ser causado a nivel físico a razón del lugar de trabajo; por otro lado se debe considerar que el hostigamiento laboral conlleva a poder generar riesgos laborales en el trabajador hecho que le va a ocasionar estrés laboral. Algo peor que ello es que el hostigamiento laboral va a vulnerar la dignidad humana y la moralidad en las personas, bienes jurídicos que están tutelados por el marco normativo de carácter constitucional, dándose espacio a acciones de discriminación por parte de las personas que las promueven en contra de los trabajadores víctimas de hostigamiento. Debemos poner énfasis en señalar que las acciones de hostigamiento laboral tienen como fin el hecho de endurecer el interés, que se tiene para poder lograr la expulsión de la víctima o en su defecto promover su renuncia a su puesto de trabajo, por cuanto las acciones de hostigamiento tienden a incrementarse en relación a su intensidad generando un riesgo para la situación laboral de la persona desarrollando en las víctimas una falta de equilibrio emocional producto de

las acciones de hostigamiento. Por otro lado, se considera al hostigamiento laboral como un fenómeno que simboliza la humillación y el atropello en las relaciones así como en las condiciones del empleado promovida por su empleador. (Fernández, 2014) Cabe mencionar que Terrones (2017) hace mención al mobbing o la hostilidad como un concepto relativamente nuevo en el Perú, ya que su modo de operar deviene de la violencia laboral que está relacionada como una conducta antijurídica por cuanto es atentatorio contra la dignidad del trabajador víctima de hostigamiento laboral. Cabe resaltar que los actos de hostigamiento provienen casi en su mayoría por los jefes superiores, supervisores inmediatos así como compañeros de trabajo, donde buscan de forma elemental la extinción del contrato de trabajo entre el trabajador hostigado y la empresa. Dentro del ambiente laboral donde existe hostigamiento se promueve un clima laboral donde existe constante presión por parte de los empleadores y compañeros de trabajo; generando climas de aburrimiento para con los trabajadores promoviendo la renuncia de forma intempestiva, violando la dignidad, la tranquilidad y la libertad del trabajador que le impide desarrollar su talento profesional en el puesto de trabajo.

1.1.1. Problema general - ¿De qué forma el hostigamiento laboral viene vulnerando los derechos elementales del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023?

1.1.2. Problemas específicos ¿De qué forma el hostigamiento laboral viene vulnerando los derechos elementales del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023?

1.2. ANTECEDENTES 1.2.1. Antecedentes internacionales Ávila (2022), tesis que logró realizar su estudio sobre el acoso laboral o mobbing como causa de siniestralidad laboral, donde pudo observar que el impacto que viene causando el mobbing laboral como abuso aplicado por el empleador en contra de sus trabajadores, vienen trayendo como consecuencias el maltrato psicosocial que daña el aspecto emocional, físico y psicológico de cada uno de los trabajadores. Así mismo el autor ha logrado analizar el marco doctrinal y al mismo tiempo el marco legal que viene

siendo considerador sobre este tipo de acciones de carácter negativo a razón de la convivencia de los trabajadores de diferentes rangos en una empresa privada, por otro lado se pudo observar que el mobbing laboral desarrolla un factor de riesgo bajo el aspecto psicosocial muy grave, esto como consecuencia de que el trabajador vienen siendo perseguido de manera sistemática e intencional por parte de su empleador con la finalidad de que pueda renunciar a su puesto de trabajo, generando en la persona un estado de estrés severo que lo puede llevar incluso al suicidio. Sacristán (2017), a razón de su estudio sobre las variables psicosociales y el acoso laboral. Ha logrado determinar bajo una investigación de carácter cualitativo que existen serias diferencias entre el factor psicosociales y organizacional dentro de la empresa, hecho que viene causando a que las empresas tiendan a desarrollar políticas de productividad empresarial sometiendo al trabajador a ciertas exigencias para que puedan cumplir sus metas fomentando sin darse cuenta la aplicación de hostigamiento laboral en contra del trabajador causandoles un estrés que le va a impedir desarrollar su talento dentro de la empresa. De Miguel y Prieto (2016), desarrolló su investigación sobre el acoso laboral que se ha venido constituyendo como un factor determinante en la productividad de la empresa, en la ciudad de Cochabamba - Bolivia. Ha logrado determinar que el hostigamiento laboral o mobbing laboral, promueve un riesgo psicosocial en contra del trabajador, hecho que se va a manifestar en las relaciones interpersonales al interior de la empresa, por otro lado se tiene que las acciones de hostigamiento laboral se ha incrementado en los últimos años, generando graves consecuencias en la víctima así como para la empresa, viéndose reflejado en la baja productividad. Dentro del estudio que ha realizado el autor ha podido observar que el factor más común que se presenta en el hostigamiento laboral es el que promueve el mismo compañero de trabajo por una suerte de celo laboral afectando al trabajador desde el punto de vista físico así como emocional. ¹ Bedoya (2015), logró realizar su investigación sobre la amplitud de la Ley del acoso

y hostigamiento laboral, orientado al valor de carácter constitucional sobre la decencia humana del trabajador, bajo situaciones elementales cuando se logra ejecutar el contrato de trabajo dentro del ámbito laboral público. Donde el autor pudo observar que las diferentes acciones de hostigamiento laboral vienen vulnerando las condiciones laborales de la persona; generando actos negativos que son producto del mal actuar de los mismos compañeros y jefes superiores del trabajador afectado. Por otro lado dentro del análisis realizado pudo observar también que la norma sobre el hostigamiento, no se ha desarrollado bajo estándares de concientización que debería promoverse de forma conjunta para el hostigador y el hostigado dentro de la empresa, situación que vienen provocando que al trabajador hostigado se le venga vulnerado sus derechos laborales a todas luces. Carrillo (2015), en su trabajo de investigación pudo analizar el acoso psicológico en el trabajo y su potencial asociación con los niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de venta de calzados, estudio realizado durante el año 2015. En la cual el tesista pudo evaluar si existe o no y en qué grado vienen dándose la violencia psicológica en razón al hostigamiento laboral que viene dándose en desmedro del trabajador, por otro lado el tesista a logrado relacionar la violencia psicológica frente a los parámetros sociodemográficos que vienen produciendo el hostigamiento laboral dentro de una empresa. Así mismo se ha podido observar que la intensidad del hostigamiento psicológico fue baja a nivel del 92,4% de trabajadores mientras que el 11,9% ha desarrollado un hostigamiento laboral media con tendencia a alta, por lo tanto existe una relación directa entre hostilidad psicológica y estrés dentro del ámbito laboral. 1.2.2. Antecedentes nacionales Chávez (2016), logró realizar su investigación sobre la relación que existe entre el mobbing laboral y el compromiso de trabajo que tienen los trabajadores médicos del Hospital Regional de Ayacucho, donde se pudo observar dentro del diseño de estudio descriptivo bajo el modelo correlacional, que existe una relación directa entre el mobbing laboral y el compromiso de trabajo, en consecuencia el mobbing

laboral vienen siendo inversamente proporcional cuando se está frente al cumplimiento del trabajo generando perjuicio al trabajador así como a la institución, esto se verá reflejado en la existencia de una baja productividad por parte del personal médico dentro del establecimiento de salud. Chirinos y Pérez (2018), dentro del estudio realizado sobre el acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos – Lima 2017, ha logrado determinar que el acoso laboral no viene hacer una forma violenta a nivel de un contexto laboral moderno, por cuanto estas conductas se asemejan al hecho de poder promover el cumplimiento de metas donde el trabajador se siente comprometido para con la empresa. Por otro lado, los autores hacen mención que el acoso laboral viene incidiendo de forma silenciosa dentro del empresariado privado; hecho que viene siendo ejercido en contra de los trabajadores por parte del propio empleador, o en su defecto por parte de sus compañeros de trabajo, las manifestaciones del hostigamiento laboral se dan por agresiones de índole verbal, físico y psicológico; hecho que sin duda va a afectar la dignidad del trabajador provocandoles depresión y ansiedad; desde el punto de vista legal se va a vulnerar derechos como la exclusión del entorno laboral; la dignidad de la persona y la promoción de actos discriminatorio en contra del trabajador. ⁹ Motta (2019), a nivel de su estudio sobre la existencia de una relación entre la figura del Mobbing laboral y su práctica profesional a nivel de los profesores de toda la red de aprendizaje Numero 1 UGEL Nro. 4 en el distrito de Comas, donde el autor de la investigación pudo apreciar que según sus resultados encontrados, la existencia de una correlación significativa y negativa entre la dimensión acoso al rendimiento al trabajo y práctica profesional de los profesores dentro de la entidad publicada sometida a estudio, por otro lado se presenta una relación significativa y negativa entre la dimensión acoso organizativo del acoso laboral y la práctica profesional de los profesores a nivel de la institución referida, lo que viene conllevando a un rendimiento deficiente en los maestros. Amparo (2019), ha

realizado un estudio sobre el mobbing y desempeño laboral en trabajadores de empresas agroindustriales ADC de Tacna durante el año 2018. Donde el autor ha podido observar la existencia de una baja correlación sobre el análisis estadístico aplicado donde se pudo observar que concurre un relación significativa entre ambas variables de estudio, pero cabe advertir que el vínculo no es estadísticamente significativo esto por que se viene presentando una baja correlación. Por otro lado se tiene que el vínculo entre ambas variables cuál es el mobbing y el rendimiento laboral en la plantilla de la Corporación ADC, no presenta un vínculo significativo es por ello que el mobbing se vienen produciendo de manera inclinada a la organización agroindustrial ADC Corporación, hecho que los empleadores se van a dirigir hacia la planilla para poder promover acciones de hostigamiento.

1.2.3. Antecedentes locales Cahuana (2021), ha realizado el estudio sobre la desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios en la UNA - Puno durante el periodo 2018, UNA - Puno, donde se pudo evaluar los contratos celebrados durante el año 2018, entre la Universidad Nacional del Altiplano y sus trabajadores que fueron contratados bajo esta modalidad; haciendo hincapié al hecho de considerar la teoría, la doctrina y la jurisprudencia, se pudo proponer un esquema de clasificación donde destaca los supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, dando como resultado la existencia de la desnaturalización de los contratos durante el periodo académico, hecho que ha sido representado en un 3.6% del total de los contratos celebrados, lo que dio lugar a que el autor pueda recomendar a que la casa superior de estudios tenga a bien respetar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Objetivo general - Analizar de qué forma el hostigamiento laboral viene vulnerando los derechos elementales del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos - Conocer de qué forma el hostigamiento laboral viene vulnerando el derecho a la dignidad personal

del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023. - Identificar de qué manera el hostigamiento laboral viene vulnerando el derecho a la integridad personal del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023. - Analizar la forma de hostigamiento laboral que viene vulnerando el derecho al libre valor del desarrollo del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023.

4 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 2.1. Marco

teórico 2.1.1. La acción de hostigamiento Esta acción hostigamiento se caracteriza como una acción negativa que va a fortificar el proceso del “mobbing o acoso”, la cual es materializada mediante acciones y conductas ofensivas, donde se tiene como objetivo el inicio de un comportamiento que permita perturbar de forma directa o indirecta a otra persona, la acción de hostigar se configura en el hecho de molestar a cualquier persona mediante acciones donde pongan a la víctima en una situación ridícula dentro del trabajo, cabe destacar que a nivel del marco jurídico nacional, este tema es considerado como un comportamiento amenazante que va a cambiar la conducta del ser humano. (Jácome, 2014) Por otro lado, la doctrina ha catalogado al término hostigamiento como una conducta negativa que es promovida por el empleador o por un compañeros de trabajo hacia el trabajador víctima de acciones negativas, el cual tiene como finalidad de poder atacar de forma sistemática y por tiempo prolongado, de manera directa o indirecta a la persona, con el único fin de causarle estrés y baja autoestima al trabajador víctima de hostigamiento laboral. 2.1.2. El hostigamiento laboral Esta toda acción negativa, la cual puede darse a través de manifestaciones físicas o verbales por parte del trabajador al interior de la empresa, estas acciones pueden manifestarse mediante comportamientos donde se imparte el acoso, hostigamiento, acorralamiento en grupo en desmedro de la víctima a fin de poder provocar pavor o terror en el trabajo. (Chileche, 2015) Dicho de otra manera hostigamiento laboral viene hacer todo acto cometido por un sujeto o conjunto de

personas con la finalidad de causar miedo, ansiedad así como presión dentro de la empresa, teniendo como objetivo generar un impacto negativo en el trabajador que dé lugar a su renuncia voluntaria. El trabajador que es víctima de hostigamiento laboral, viene a constituirse en víctima de violencia psicológica, lo que conlleva a la práctica de ciertos actos negativos en el desarrollo del trabajo por parte de los compañeros, debemos comprender que estos actos pueden darse según la doctrina mediante el hostigamiento laboral de índole vertical ascendente y el hostigamiento laboral vertical descendente, cabe destacar que estas acciones son de índole sistemático y repetitivo durante un período de tiempo.

2.1.3. La hostilidad laboral y los sujetos que intervienen

a. La hostilidad laboral horizontal Este tipo de hostigamiento laboral se configura por que los trabajadores que pertenecen a la misma área y tiene la misma categoría promueven actos negativos teniendo como causa la envidia laboral. Dicho de otra manera, el trabajador acosador así como la víctima vienen desarrollando las mismas responsabilidades dentro de la empresa.

b. La hostilidad laboral vertical Este tipo de hostigamiento laboral se da mediante dos maneras, es decir se tiene al hostigamiento laboral vertical ascendente y el hostigamiento laboral descendente. Este tipo de acciones negativas son las que se presentan con mayor frecuencia en las empresas.

2.1.4. Las personas que van a intervenir en el hostigamiento dentro del trabajo

a. El sujeto activo Es aquel trabajador que consigue marginar o discriminar psicológicamente a otro trabajador. Donde se propone inducir a la víctima del hostigamiento a que pueda renunciar de manera voluntaria a su puesto de trabajo.

b. El sujeto pasivo Es la persona que sufre la acción negativa practicada por el sujeto activo, cabe mencionar que son los trabajadores que son declarados como rivales en la empresa por parte del sujeto activo en el hostigamiento. (Rodríguez, 2004)

2.1.5. Las consecuencias del hostigamiento al trabajador Las consecuencias que va a sufrir la víctima de hostigamiento laboral son las siguientes:

a. Daña la dignidad del trabajador Las acciones de hostigamiento laboral dañan la

decencia del trabajador. No cabe duda que el Tribunal Constitucional ha afirmado que el respeto a la dignidad de la persona, dentro del ámbito laboral debe darse en razón de crear en las empresas ambientes de trabajo bajo una organización donde se incluya a los trabajadores así como a los empleadores. (Sagardoy, 2005) b. Presenta afectaciones en la salud del trabajador El trabajador que es víctima de hostigamiento laboral va a tener un grave impacto en la salud. Ya que las diferentes acciones negativas van a provocar estrés laboral que dañara la salud mental y física, estas consecuencias pueden darse como consecuencia de que el acosador pueda implantar serias exigencias del trabajo donde al trabajador se le impida cumplirlas dentro del plazo establecido.

2.1.6. Factores para promover el hostigamiento laboral Según (Jara, 2019), se presenta los siguientes factores: - La existencia de promover la jubilación del trabajador de forma adelantada. - Se promueva la rotación así como la sustitución de trabajadores. - Se promueve el recorte de personal por rendimiento en la producción. - Se haya generado mayor costo en el sostenimiento de la planilla de remuneraciones.

2.1.7. Las manifestaciones del hostigamiento laboral La forma como se va a manifestar el hostigamiento laboral son los siguiente: - Se va a promover un trato preferente a un grupo de trabajadores. - Durante el hostigamiento laboral se va a exigir a la víctima utilizando amenazas a poder promover salidas, reuniones o entregar favores. - Dentro del hostigamiento laboral se va a promover acciones físicas de tocamientos indebidos en contra de la víctima hecho que va a dañar el autoestima del trabajador. - Se promueve actos ofensivos y agresivos en contra de la víctima hostigada sobre la labor que viene realizando dentro de la empresa.

2.1.8. Hechos que configura los actos repetidos dentro del hostigamiento laboral - El hostigador promueve ofertas e insinuaciones que tienden a desarrollar climas de acoso bajo sus diferentes formas. - Se promueve la práctica de bromas indebidas que dañan la autoestima del trabajador. - Se promueve la práctica de gestos obscenos de parte del hostigador hacia la víctima. -

Se realizan invitaciones obligadas a reuniones sociales hacia la víctima bajo amenazas de tomar ciertas represalias dentro del ámbito de trabajo.

- Se promueve la exhibición de fotografías con material lleno de hostigamiento laboral en contra de la víctima los que convierte el ambiente de trabajo en intolerante, humillante o insultante. (Ministerio de Trabajo, 2014).

2.1.9. Las dimensiones del hostigamiento laboral Según Corlay (2018), hace mención a lo siguiente:

a. El maltrato físico Teniendo en consideración bajo este punto de vista el hostigador va a promover acciones en contra de la víctima con el propósito de poder generar dolor y hacer notar sus deficiencias funcionales en el trabajador, Por otro lado, este tipo de hostigamiento se manifiesta por practicar el contacto físico, gestos o insinuaciones de carácter sexual sin que se tenga el permiso de la persona a quien se viene humillando sea por diferentes motivos. También debemos considerar que la víctima puede ser sujeto de agresiones físicas, como una suerte de advertencia a que pueda realizar trabajos peligrosos.

b. El maltrato psicológico Este tipo de hostigamiento lo que busca es dañar la parte psicológica del trabajador generando un daño moral y emocional. Cabe resaltar que con este tipo de maltrato el trabajador va a perder concentración y el control sobre las actividades que viene realizando en la empresa. Las manifestaciones producto de este tipo de hostigamiento son la ansiedad, la desesperación y el miedo que el trabajador va a evidenciar durante la permanencia en la empresa.

c. Riesgo laboral en la víctima Dentro de este tipo de daño el trabajador que es víctima de hostigamiento laboral, presenta desmotivación en la labor que debe de cumplir dentro de la empresa ya que su labor la viene desarrollando bajo un ambiente hostil que va a poner en peligro su trabajo promoviendo a que se reprima en su diario quehacer laboral, este tipo de hostigamiento tiene como propósito de conseguir el despido laboral, la renuncia del trabajador o en su defecto la solicitud de poder pedir el cambio de área, hecho que se va a reflejar en probables accidentes de trabajo.

2.1.10. La dignidad del trabajador Viene

hacer un derecho que está amparado constitucionalmente donde el estado considera al trabajador como un valor que debe ser protegido ante cualquier acto de hostigamiento dentro de la empresa. A lo que refiere Sánchez (2020), hace alusión a que todo trabajador es considerado como el valor supremo de la ciudadanía así como dentro del contexto laboral. Por lo tanto, el estado está en la obligación de brindarle protección en pos de velar por su bienestar social y económico.

2.1.11. El derecho a la integridad persona Debemos comprender que el derecho a la integridad de la persona desarrolla situaciones como la integridad moral, psicológica y corporal las cuáles vienen recibiendo protección desde el aspecto normativo de carácter constitucional. Es por ello que la doctrina hace referencia a que la integridad de la persona viene a ser un derecho que inhibe la impertinencia arbitraria sobre la integridad de la persona a nivel físico así como psicológico. Cabe mencionar a lo que refiere (Saénz, 2015), quien detalla a los principios claves donde se va reconociendo la integridad moral de la persona, lo que guarda relación con sus diferentes acciones, donde se promueve la honestidad, la gratitud, la solidaridad, entre otros valores.

2.1.12. La vulneración de derechos No cabe duda que la vulneración a los derechos de los trabajadores siempre ha existido desde tiempos atrás, es por ello que la historia desarrolla múltiples acciones que promovieron la represión sobre el actuar abusivo de los empleadores en todo el mundo, por otro lado estas acciones buscaban de manera constante la mejora de las condiciones laborales, en el hecho de poder recibir una remuneración justa acorde al esfuerzo que realiza el trabajador, llegando a poder tener el trabajador un trabajo digno donde se promueva el respeto a su dignidad como ser humano. (Ariza, 2019)

Dentro del ambito constitucional se tiene establecido el derecho al trabajo y la dignidad de toda persona, partiendo de esta realidad en las empresas se ha logrado observar que se presenta una situación desigual entre el trabajador y el empleador, tomando en cuenta la labor que los sujetos desarrollan en la actividad empresarial, siendo muchas veces que el

empleador vulnera los derechos del trabajador promoviendo acciones de hostigamiento generando un clima laboral adverso para el colaborador; hecho que tendrá como consecuencia la violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sea que las víctimas sean vulnerados sus derechos a nivel individual como de forma colectiva, lo que conllevará a promover diferentes acciones de protesta a fin de reclamar de forma justa sus derechos laborales.

2.2. Marco conceptual

a. Derecho al trabajo Es el derecho que le asiste a todo ser humano de poder acceder a un empleo de carácter formal el cual le permita lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades de índole personal así como económico.

b. Derecho laboral Es el cuerpo normativo que regula las relaciones jurídicas que nacen de un contrato de trabajo, entre el trabajador y el empleador. (Ferrari, 1968)

c. Hostigamiento laboral Es el acto o comportamiento de carácter negativo que da dentro del ambiente laboral que puede darse de manera vertical así como horizontal afectando la dignidad del trabajador. (Moreno, y otros, 2002).

d. Hostigador Es aquella persona sea varón o mujer quien va a realizar acciones negativas dentro del entorno laboral, lo cuales pueden configurarse en actos físicos, psicológicos o sexuales cuyo objetivo es dañar la dignidad de la persona.

e. Inviolabilidad Es la conducta ética de la persona que está protegido por la normatividad nacional en consecuencia a toda persona se le reconoce como tal dentro de su entorno social.

f. Jornada laboral Es el tiempo que la persona dedica de forma exclusiva a su empleador de forma diaria y que está regulada por ley.

g. Mobbing El mobbing o también conocido como hostigamiento laboral el cual se desarrolla considerando acciones negativas impartidas por un jefe superior hacia sus colaboradores con el objetivo de intimidar o hacer que renuncie a su puesto de trabajo.

h. Riesgo laboral Se denomina riesgo laboral a cualquier hecho que pone en peligro al trabajador o en su defecto se pone en peligro al lugar donde se desarrolla la actividad laboral.

i. Violencia psicológica Es la acción negativa que se brinda en contra de la persona que afecta de forma

negativa su aspecto emocional de forma continua generando traumas irreparables en la víctima. 2.3. Marco normativo de la investigación - La constitución política del Perú de 1993, a nivel de su artículo 1, donde se da mención a los derechos de la persona, artículo 2, referente a los derechos fundamentales de la persona, el artículo 23, donde se establece las modalidades de trabajo y el artículo 26, dónde está consagrado los principios que rigen al derecho laboral. - Texto único ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Supremos Nro. 0003-97-TR en su artículo 30; donde queda establecido las formas de hostigamiento laboral y los derechos de los trabajadores los cuales guardan concordancia con la norma de carácter constitucional. - La ley Nro. **5** 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, cuyo objetivo es de poder prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que haya sido producido por intermedio de relaciones de autoridad o dependencia, o en su defecto se tenga a personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, donde se podrá obtener una sanción administrativa, donde el hostigado tiene derecho a poder plantear una demanda en la vía civil a través de un proceso sumarísimo para poder hacer exigible el pago de una indemnización. - Artículo 176 B del Código Penal, que sanciona penalmente el acoso sexual. **4** **27** CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 3.1. Zona de estudio de la investigación La presente investigación se realizará en la jurisdicción del distrito de Juliaca, dentro de la provincia de San Román, el distrito de Juliaca es uno de los 5 distritos que conforman la provincia de San Román, que está ubicada en el Departamento de Puno, está a una elevación 3.825 metros sobre el nivel del mar, cuenta con una superficie de 285,9 km², actualmente su alcalde es Oscar Caceres Rodriguez; tomando en consideración que el universo de estudio es el marco jurídico, doctrinal y jurisprudencial a nivel nacional relacionada al hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico

peruano a razón del régimen laboral privado. 3.2. Población y muestra de estudio de la investigación 3.2.1. Población La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia sobre el tema relacionado al hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado. 3.2.2. Muestra La muestra de estudio que se aplicará en la investigación será de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra, en consecuencia la muestra estará conformada en función a lo siguiente elementos: - La constitución política del Perú. - El Decreto Legislativo Nro. 728. - El Decreto Supremo Nro. 007-93-TR. - La doctrina jurídica en materia laboral. - La jurisprudencia emitida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia que permitirá realizar el análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado. 3.3. Método y técnica utilizados en la investigación 3.3.1 Método de investigación Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron: Método descriptivo: Porque permitió evaluar las características del estudio o problema planteado. Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de los específico a lo general. 3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación Dentro de nuestra investigación se utilizaron las siguientes técnicas: a. **3** Técnicas de recolección de la información La técnica de observación bibliográfica: Mediante esta técnica se ha procedido con realizar el análisis en función a las fuentes documentales, así mismo se realizó la búsqueda y observación de los hechos presentes que están estipulados en los diferentes materiales escritos que serán consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio. b. Técnicas de análisis de la información Análisis de estudio normativo: Mediante esta técnica se procedió a analizar la norma de carácter constitucional y el marco jurídico en materia laboral, que permitirá desarrollar Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico

peruano a razón del régimen laboral privado. Análisis de estudio de la jurisprudencia: Mediante esta técnica se procedió a realizar el análisis de la jurisprudencia proveniente del Tribunal Constitucional así como de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral. Estudio hermenéutico Esta técnica de estudio se utiliza cuando se van a realizar estudios de carácter teórico mediante la revisión de textos. Esta situación implica un proceso dialéctico donde el tesista logra navegar en parte o en todo el texto sobre la materia logrando obtener una comprensión adecuada del tema a estudiar.

3.4. Instrumentos utilizados en la investigación

a. Ficha de análisis bibliográfico Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico se ha logrado consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados en materia laboral que permitirá desarrollar el análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado.

b. Fichas de análisis normativo La ficha de análisis normativo me ha permitido realizar la interpretación de la norma legal vigente, que permitirá realizar el análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado.

3.5. Enfoque de estudio de la investigación La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo ya que va de lo específico a lo general, donde se tuvo la intención de promover la expansión de los datos que se puedan obtener, así como de la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado.

3.6. Tipo de investigación El tipo de investigación que se ha realizado en la investigación fue el básico bajo el contexto descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; Por lo tanto, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo, que servirá para

poder conocer aspectos sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado.

3.7. Delimitación geográfica de la investigación

El desarrollo de la presente investigación fue bajo el enfoque de estudio cualitativo, en consecuencia no fue necesario determinar la delimitación geográfica; por lo tanto, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado.

3.8. Ejes de análisis en la investigación

Ejes de análisis Sub ejes de análisis Hostigamiento laboral. Vulneración de los derechos elementales del trabajador. Manifestación del maltrato físico en el trabajador. Manifestación del maltrato psicológico en el trabajador. Manifestacion el acoso sexual en el trabajador. Desarrollo del riesgo laboral para el trabajador. Vulneración a la dignidad como persona del trabajador. Vulneración a su integridad personal del trabajador. Vulneración al libre desarrollo del trabajador dentro de la empresa. **4 Fuente: Elaboración propia del autor.**

CAPÍTULO IV EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultado del análisis sobre el hostigamiento laboral en el marco jurídico peruano dentro del régimen laboral privado.

Dentro de la legislación laboral a nivel del estado peruano no se ha llegado a incluir una regulación normativa sobre el caso en particular donde se prevenga así mismo se sancione el acoso laboral o el hostigamiento laboral que haya sido practicado en el ámbito de una entidad pública así como dentro de una empresa privada. En el Perú se ha llegado a comprobar que existe la vulneracion de varios de los derechos del trabajador llegando a afectar en diversas formas a nivel de su desempeño dentro de la empresa, pero pese a ello muchos de los empleadores no toman conciencia sobre la gravedad de la situación, hecho que constituye en una violación de forma grave de los derechos fundamentales de los trabajadores dentro del sector privado, muy a pesar que se tiene regulado acciones legales dentro del Decreto Supremo Nro.

003-97 TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se desprende acciones de prevención contra actos de hostigamiento laboral, teniendo este marco normativo vigente las empresas no lo vienen tomando en cuenta. Debemos considerar que el hostigamiento laboral se viene equiparando al despido de un trabajador, ya que el objetivo del agente quien hostiga es que su víctima termine renunciando a su puesto de trabajo, donde se le viola su integridad física, así como su integridad moral del colaborador, llevándolo a padecer de graves daños a su salud sea a nivel físico como mental. No debemos olvidar que las acciones de hostigamiento laboral van a dañar sin duda el clima institucional dentro de la empresa. Sobre este tema el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se ha manifestado en el sentido de que las acciones de hostigamiento laboral van a afectar al trabajador de forma directa así como a las personas que van a depender de él. A nivel de las empresas privadas existen serios signos de hostigamiento laboral, donde muchas veces el trabajador afectado no llega a denunciar estas acciones ante la autoridad competente esto por temor a represalias por parte de su empleador, ya que no tendrá el apoyo de la empresa a nivel institucional, así mismo porque no tiene pruebas suficientes para acreditar los actos de hostigamiento, por otro lado ve que el procedimiento de investigación muchas veces son muy prolongados en el tiempo, mientras que los actos de hostigamiento laboral continúan e incluso empeoran en relación a su ferocidad, donde muchas veces estas denuncias son rechazadas de plano por la autoridad, sumado a ello es que en el Perú no son considerados como políticas de enjuiciamiento estatal los actos de hostigamiento laboral. Dentro de la empresa privada el hostigamiento laboral es un fenómeno recurrente que viene afectando a los trabajadores; afectando de forma directa su derecho a la integridad, a su dignidad como persona, el derecho al trabajo digno, entre otros derechos. Es por ello que resulta necesario seguir implementando con proyectos de ley que permitan combatir

el hostigamiento laboral de los trabajadores con mayor efectividad donde se promuevan sanciones efectivas, las cuales se vienen obviando en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto con el propósito de que en el Perú se implemente una política estatal necesaria que permita prevenir estas acciones graves y que se promueva sanciones de manera adecuada a los responsables dentro de la empresa privada. **1** Debe destacar que a nivel del marco normativo vigente relacionados a los derechos fundamentales del trabajador, se tiene a la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, donde se encuentra regulado un marco legal de protección de derechos de la persona que son conexos a los derechos que tiene un trabajador, dando lugar al respeto a la dignidad humana, así como también defiende el derecho a la integridad corporal, psicológica y moral; cabe mencionar que dentro del estado peruano este marco legal se ha instituido con el propósito de avalar que los operadores de justicia puedan impartir justicia observando el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de la persona. Pero pese a ello se tiene en el Perú, una sola norma que viene intentando abolir un tipo de hostigamiento cual es el hostigamiento sexual; dando lugar a la ley que prohíbe y sanciona todo tipo de hostigamiento sexual, esto bajo el amparo de la Ley Nro. 27942. En consecuencia esta norma jurídica se dio para poder prohibir y castigar el acoso sexual dentro de la empresa privada así como también en las instituciones públicas del estado. Lo rescatable de este marco normativo es que sanciona al agente activo no interesando el tipo de jerarquía que ostente en la empresa, así como su rango, grado, función o nivel remunerativo. Pero también, debemos observar que este marco normativo en su contexto sancionador va a imponer sanciones siempre en cuando el hostigamiento sexual haya ocurrido de manera vertical es decir hacia abajo, dejando de lado las otras manifestaciones de hostigamiento tales las verticales u horizontales, que obra a nivel de la sistematización jurídica en materia laboral. Dentro

del análisis que se viene realizando es necesario citar al marco normativo que rige para los trabajadores de las empresas privadas, la cual está plasmado en el Decreto Legislativo Nro. 728, donde se establece los derechos de los trabajadores donde muchas veces son vulnerados producto del hostigamiento laboral practicado; en consecuencia los trabajadores tienen derecho a tener un contrato y que su despido sea en función a una razón legítimamente establecida, esto en mérito al ejercicio de los derechos fundamentales de la persona; asimismo la jornada laboral no puede superar las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales, si se tiene algún cambio este debe de ser consultado y aceptado por el trabajador de forma consensuada con el empleador; se debe prever las vacaciones y los días de descanso debidamente remunerados en favor del trabajador; el empleador tiene la obligación de poder promover acciones de seguridad y salud en el trabajo en favor de los trabajadores dotándolos de los respectivos seguros en mérito a la labor que vienen realizando, se debe promover las acciones de sindicalización y promoción del pacto colectivo entre los trabajadores y la empresa. Dentro del análisis que venimos realizando se tiene que el texto único ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Supremos Nro. 0003-97-TR en su artículo 30; queda establecido las formas de hostigamiento laboral y los derechos de los trabajadores los cuales guardan concordancia con la norma de carácter constitucional; así mismo se tiene a la Ley Nro.

5 8 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, cuyo objetivo es de poder prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que haya sido producido por intermedio de relaciones de autoridad o dependencia, o en su defecto se tenga a personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, donde se podrá obtener una sanción administrativa, donde el hostigado tiene derecho a poder plantear una demanda en la vía civil a través de un proceso sumarísimo para poder hacer exigible el pago de una indemnización. Esta acción hostigamiento se caracteriza como una acción negativa que va a fortificar

el proceso del “mobbing o acoso”, la cual es materializada mediante acciones y conductas ofensivas, donde se tiene como objetivo el inicio de un comportamiento que permita perturbar de forma directa o indirecta a otra persona, la acción de hostigar se configura en el hecho de molestar a cualquier persona mediante acciones donde pongan a la víctima en una situación ridícula dentro del trabajo, cabe destacar que a nivel del marco jurídico nacional, este tema es considerado como un comportamiento amenazante que va a cambiar la conducta del ser humano. (Jácome, 2014) Por otro lado, la doctrina ha catalogado al término hostigamiento como una conducta negativa que es promovida por el empleador o por un compañeros de trabajo hacia el trabajador víctima de acciones negativas, el cual tiene como finalidad de poder atacar de forma sistemática y por tiempo prolongado, de manera directa o indirecta a la persona, con el único fin de causarle estrés y baja autoestima al trabajador víctima de hostigamiento laboral. Dentro del hostigamiento laboral en las empresas privadas se presenta la hostilidad laboral horizontal, este tipo de hostigamiento laboral se configura por que los trabajadores que pertenecen a la misma área y tiene la misma categoría promueven actos negativos teniendo como causa la envidia laboral. Dicho de otra manera, el trabajador acosador así como la víctima vienen desarrollando las mismas responsabilidades dentro de la empresa; por otro lado se tiene a la hostilidad laboral vertical, este tipo de hostigamiento laboral se da mediante dos maneras, es decir se tiene al hostigamiento laboral vertical ascendente y el hostigamiento laboral descendente. Este tipo de acciones negativas son las que se presentan con mayor frecuencia en las empresas. Dentro de las acciones de hostigamiento en materia laboral se tiene a las personas que van a intervenir en el acto de hostigamiento dentro de la empresa, es así que se tiene al sujeto activo, quien es aquel trabajador que consigue marginar o discriminar psicológicamente a otro trabajador. Donde se propone inducir a la víctima del hostigamiento a que pueda renunciar de manera voluntaria a su puesto de trabajo. Por

otro lado, se tiene al sujeto pasivo, quien es la persona que sufre la acción negativa practicada por el sujeto activo, cabe mencionar que son los trabajadores que son declarados como rivales en la empresa por parte del sujeto activo en el hostigamiento. (Rodríguez, 2004). Dentro de los hechos que configura los actos repetidos dentro del hostigamiento laboral, se presenta cuando el hostigador promueve ofertas e insinuaciones que tienden a desarrollar climas de acoso bajo sus diferentes formas, así mismo se promueve la práctica de bromas indebidas que dañan la autoestima del trabajador, también logre promoverse la práctica de gestos obscenos de parte del hostigador hacia la víctima, se puedan haber realizado invitaciones obligadas a reuniones sociales hacia la víctima bajo amenazas de tomar ciertas represalias dentro del ámbito de trabajo, se presente la exhibición de fotografías con material lleno de hostigamiento laboral en contra de la víctima los que convierte el ambiente de trabajo en intolerante, humillante o insultante. (Ministerio de Trabajo, 2014) 4.2.

Resultados sobre la vulneración de los derechos elementales del trabajador producto del hostigamiento laboral en el régimen laboral privado El hostigamiento laboral dentro de la empresa privada o también conocido como mobbing laboral presenta una serie de acciones donde el trabajador víctima va poder hacerle frente a estas convulsiones y poder aferrarse a permanecer en su puesto de trabajo, mostrando actitudes de enfrentamiento o simplemente ignorando a los sujetos activos, pero a pesar de ello el trabajador va a sufrir desconciertos y ansiedad frente a los hechos acontecidos.

6 Otro

aspecto importante a tener en cuenta es que el trabajador que viene siendo hostigado se le hace difícil poder evitar estos ataques, así como las humillaciones a la cual viene siendo sometido, generando en él un daño psíquico que a lo largo lo llevará a necesitar de un tratamiento especializado a nivel psicológico o psiquiátrico para poder superar estos traumas. Los derechos que se le vulneran al trabajador mediante el hostigamiento laboral son: el derecho a la integridad, ya que todo trabajador tiene el derecho al respeto en relación al aspecto moral, psíquico y físico, ya

que con el hostigamiento a la cual pueda ser víctima se promueve un maltrato emocional por acciones repetitivas bajo intereses laborales o por el simple hecho de poner en práctica la estigmatización de poder; otro derecho que va a vulnerarse es a la dignidad de la persona, considerado como el valor más alto en el sistema legal y por ende es considerada como la premisa ontológica frente a los demás derechos elementales que le asisten a un trabajador; otro derecho que es vulnerado con el hostigamiento laboral es el derecho al honor, derecho que está relacionado a la propia dignidad hasta incluso se logra confundir con él, este derecho es una característica integral de cada persona, que nos conlleva al respeto del derecho a la igualdad y no discriminación, y se debe entender bajo este criterio que es la facultad que tienen las personas de poder vivir libre y sin ningún acontecimiento que vulnere sus derechos laborales así como personales, generándoles ese valor humano para que pueda vivir en sociedad; el otro aspecto que se vulnera al trabajador es el derecho a la intimidad, catalogada como un derecho que la cuida el trabajador ya que no se le está permitido revelar libremente o revelar su vida privada. Es por ello que el hostigamiento laboral, debe ser considerado como toda acción negativa, la cual puede darse a través de manifestaciones físicas o verbales por parte del trabajador al interior de la empresa, estas acciones pueden manifestarse mediante comportamientos donde se imparte el acoso, hostigamiento, acorralamiento en grupo en desmedro de la víctima a fin de poder provocar pavor o terror en el trabajo. (Chileche, 2015); ¹ Dicho de otra manera hostigamiento laboral viene hacer todo acto cometido por un sujeto o conjunto de personas con la finalidad de causar miedo, ansiedad así como presión dentro de la empresa, teniendo como objetivo generar un impacto negativo en el trabajador que dé lugar a su renuncia voluntaria. El trabajador que es víctima de hostigamiento laboral, viene a constituirse en víctima de violencia psicológica, lo que conlleva a la práctica de ciertos actos negativos en el desarrollo del trabajo por parte de los compañeros,

debemos comprender que estos actos pueden darse según la doctrina mediante el hostigamiento laboral de índole vertical ascendente y el hostigamiento laboral vertical descendente, cabe destacar que estas acciones son de índole sistemático y repetitivo durante un período de tiempo. Las consecuencias del hostigamiento laboral en desmedro del trabajador se manifiestan en el daño que se le causa a su dignidad como ser humano; por cuanto estas acciones de hostigamiento laboral dañan la decencia del trabajador. No cabe duda que el Tribunal Constitucional ha afirmado que el respeto a la dignidad de la persona, dentro del ámbito laboral debe darse en razón de crear en las empresas ambientes de trabajo bajo una organización donde se incluya a los trabajadores así como a los empleadores; Por otro lado, el hostigamiento laboral conlleva a presentar afectaciones en la salud del trabajador, ya que como víctima va a tener un grave impacto en su salud. Ya que las diferentes acciones negativas van a provocar estrés laboral que dañara la salud mental y física, estas consecuencias pueden darse como consecuencia de que el acosador pueda implantar serias exigencias del trabajo donde al trabajador se le impida cumplirlas dentro del plazo establecido. (Sagardoy, 2005) Cabe resaltar que los factores para promover el hostigamiento laboral que se presentan se dan en mérito a la existencia de promover la jubilación del trabajador de forma adelantada; se promueva la rotación así como la sustitución de trabajadores; se logre promover el recorte de personal por rendimiento en la producción y se haya generado mayor costo en el sostenimiento de la planilla de remuneraciones. Las acciones de hostigamiento laboral que se presentan dentro de la empresa privada se dan a partir de la promoción de un trato preferente a un grupo de trabajadores; se exige a la víctima mediante amenazas a poder acceder a salidas, reuniones o entregar favores; se promueve la práctica de acciones físicas de tocamientos indebidos en contra de la víctima hecho que va a dañar el autoestima del trabajador y se promueve actos ofensivos y agresivos en contra de la víctima hostigada sobre la labor que viene

realizando dentro de la empresa. (Jara, 2019) 4.3. Resultados sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos elementales del trabajador en el marco jurídico peruano a razón del régimen laboral privado. **2 3** El hostigamiento laboral a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el año 2023 se le viene considerando como acciones de carácter violento muy parecido a una epidemia que viene causando la morbilidad y mortalidad prematura de los trabajadores en todo el mundo, que viene dando lugar a una urgente conceptualización, medición y análisis de las diversas conductas violentas que se practican dentro de la empresa, frente a los comportamientos tendenciosos. Dentro de la misma línea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), logró desarrollar el estudio denominado “violence at work”, traducida al castellano “violencia en el trabajo”, donde destaca que dentro de la empresa los trabajadores vienen recibiendo de forma constante agresiones psicológicas, llegando a concebir como un acto violento grave. A consecuencia de esta situación dentro del marco laboral la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo durante la celebración del centenario de la OIT, logró adoptar el convenio 190 y la recomendación 206, esto con la finalidad de poder eliminar la violencia y el hostigamiento laboral en el mundo, este instrumento legal es considerado a nivel internacional como un mecanismo de protección en favor de los trabajadores en todo el mundo frente al hostigamiento laboral que puedan sufrir dentro de la empresa. El hostigamiento laboral encuentra su naturaleza cuando se practica de manera tendenciosa frente a un determinado trabajador; **2 3** con el propósito de poder destruir las redes de comunicación de la víctima, frente a este hecho lo que se pretende es que el trabajador víctima de hostigamiento sea totalmente aislado de los demás trabajadores. **3** Es así cuando el trabajador resulta ser incomunicado tiende a poder perder cualquier forma de defensa; así mismo lo que se pretende con los actos de hostigamiento es que el trabajador pueda verse destruido en referencia a sus relaciones sociales, es por ello que el agente activo tratara de todas maneras de aislar al trabajador hostigado

de sus demás compañeros de trabajo. (Agra, 2004) Por otro lado, debemos afirmar que dentro de las acciones de hostigamiento laboral el agente activo obtiene créditos a costa del trabajador que viene siendo hostigado conllevando a poder apropiarse de sus trabajos; situación que lo llevará a poder presentar una baja en su autoestima y exista un desgaste psicológico que en lo futuro dará lugar a poder destruir la labor profesional del trabajador. También podemos afirmar que, ante la existencia de una relación laboral desigual el agresor tiene la posibilidad de manejar el desenvolvimiento del trabajador hecho que va a llevarlo a que se le asigne tareas realmente complicadas; situación que trae de manifiesto el atentado contra su dignidad, complementando estas acciones con actos despectivos para calificar su actuación del trabajador víctima. (Romero, 2004);  frente a esta situación el Tribunal Constitucional ha referido de manera expresa el reconocimiento del trabajador en relación a su dignidad como personas, de cara a la atribución de titularidad de derechos fundamentales. (STC 17/2013, de 31 de enero, F. 2) Dentro de las dimensiones del hostigamiento laboral destacan los siguientes criterios, el maltrato físico, donde debe tenerse en consideración bajo este punto de vista al hostigador quien va a promover acciones en contra de la víctima con el propósito de poder generar dolor y hacer notar sus deficiencias funcionales en el trabajador, Por otro lado, este tipo de hostigamiento se manifiesta por practicar el contacto físico, gestos o insinuaciones de carácter sexual sin que se tenga el permiso de la persona a quien se viene humillando sea por diferentes motivos. También debemos considerar que la víctima puede ser sujeto de agresiones físicas, como una suerte de advertencia a que pueda realizar trabajos peligrosos. Por otro lado, se tiene al maltrato psicológico, lo que busca es dañar es la parte psicológica del trabajador generando un daño moral y emocional. Cabe resaltar que con este tipo de maltrato el trabajador va a perder concentración y el control sobre las actividades que viene realizando en la empresa. Las manifestaciones producto de este tipo de hostigamiento son la ansiedad, la

desesperación y el miedo que el trabajador va a evidenciar durante la permanencia en la empresa; se presenta un riesgo laboral en la víctima, este tipo de daño que sufre el trabajador víctima de hostigamiento laboral, presenta desmotivación en la labor que debe de cumplir dentro de la empresa ya que su labor la viene desarrollando bajo un ambiente hostil que va a poner en peligro su trabajo promoviendo a que se reprima en su diario quehacer laboral, este tipo de hostigamiento tiene como propósito de conseguir el despido laboral, la renuncia del trabajador o en su defecto la solicitud de poder pedir el cambio de área, hecho que se va a reflejar en probables accidentes de trabajo. La vulneración de derechos en el trabajador que se dará por causa del hostigamiento laboral siempre ha existido desde tiempos atrás, es por ello que la historia desarrolla múltiples acciones que promovieron la represión sobre el actuar abusivo de los empleadores en todo el mundo, por otro lado estas acciones buscaban de manera constante la mejora de las condiciones laborales, en el hecho de poder recibir una remuneración justa acorde al esfuerzo que realiza el trabajador, llegando a poder tener el trabajador un trabajo digno donde se promueva el respeto a su dignidad como ser humano. Dentro del ambito constitucional se tiene establecido el derecho al trabajo y la dignidad de toda persona, partiendo de esta realidad en las empresas se ha logrado observar que se presenta una situación desigual entre el trabajador y el empleador, tomando en cuenta la labor que los sujetos desarrollan en la actividad empresarial, siendo muchas veces que el empleador vulnera los derechos del trabajador promoviendo acciones de hostigamiento generando un clima laboral adverso para el colaborador; hecho que tendrá como consecuencia la violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sea que las víctimas sean vulnerados sus derechos a nivel individual como de forma colectiva, lo que conllevará a promover diferentes acciones de protesta a fin de reclamar de forma justa sus derechos laborales. (Ariza, 2019) Algo muy importante que debemos de considerar en el presente estudio es que el

hostigamiento laboral va a afectar la salud del trabajador quien presentará estrés laboral como respuesta del organismo quien viene afrontando situaciones fuertes, donde el trabajador acosado estará sujeto a ambientes de perturbación que van a afectar su salud emocional y física, por otro lado el trabajador que viene siendo hostigado no tiene la posibilidad de poder desarrollarse de forma libre y de gozar de buena salud. Algo muy importantes es que también se tiene consecuencias para la empresa; lo cual se verá afectado en el desempeño laboral, que se verá reflejado en su baja productividad, estando expuesto a accidentes laborales sea de forma individual o múltiples, por otro lado se notara el ausentismo del trabajador o de los trabajadores. En la doctrina laboral se ha desarrollado el tema de trabajo y dignidad humana; donde la dignidad del trabajador; **2** debe ser considerada como el ius cogens dentro del derecho laboral nacional e internacional; **2 5 8 17** es así que la Constitución Política del Estado peruano de 1993, ha logrado considera que ninguna relación laboral puede limitar ni mucho menos desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

4.4. Jurisprudencia relacionada al tema en análisis Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 239- 2016-AA/TC La dignidad del trabajador debe concretarse en relación a poder vivir como quiera, vivir bien y vivir sin ningún tipo de humillaciones, frente a esta situación el trabajador merece ser tratado de manera digna dentro de un Estado de Derecho y democrático, donde el Estado peruano tiene el deber de dignificar al trabajador dentro de su entorno social, ya que el hombre es un fin en sí mismo, es por ello que la dignidad del trabajador forma parte de los derechos humanos, la cual deriva de la naturaleza humana y constituye en una fuente moral entre los demás derechos fundamentales que le asiste a la persona. Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 2016-2004-AA/TC Donde analiza bajo el contexto de la máxima Kantiana, donde refiere que la dignidad de la persona debe conllevar de manera fundamental a poder lograr una mejor calidad de vida de las personas, a nivel del fundamento 16) refiere que la dignidad

humana debe ser considerada como la autonomía moral, por ende debe ser considerado como la capacidad que tiene toda persona en relación a su comportamiento sin que sea sujeto a alguna objeción, en consecuencia la persona tiene erudición que está destinada a la realización tomando en consideración su libre albedrío y frente a sus propios actos teniendo total autonomía sobre ellos. Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 1417-2005-PA/TC- FJ 21 Refiere en relación a la dignidad humana como un derecho elemental que el estado peruano debe de consagrarlo bajo el amparo de un estado constitucional de derecho donde existe un modelo mixto que está regido por normas reglas y principios, donde el marco normativo está contenidas en nuestra legislación, mientras que la segunda va a responder de manera fundamental a los derechos de la persona. **2 Debemos de resaltar que el Tribunal Constitucional del Perú hace mención que la dignidad humana es un derecho fundamental que no puede ser determinado a priori;** por lo tanto busca proteger a un conjunto de bienes que guardan relación con la norma constitucional, en ese sentido la dignidad humana es el núcleo comunicante frente a todos los derechos fundamentales que le son inherentes a la persona siendo el fin supremo de toda sociedad y Estado. Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 2802-2005-PA/TC Realiza un análisis sobre el derecho al trabajo, bajo el amparo de la norma constitucional regulada en el artículo 22, donde refiere que el trabajo es un deber y un derecho, es decir que el trabajo viene hacer toda actividad física y/o intelectual, que le permite a la persona a poder alcanzar sus objetivos que en un futuro le permitirá satisfacer sus necesidades como personas así como de su familia. En consecuencia, la libertad de trabajo viene a ser un derecho del ser humano que le permite decidir para quién, dónde y cuándo trabajar.

4.5. Discusión de los resultados encontrados en la investigación.

Dentro de los resultados encontrados en la investigación se pudo analizar la forma como el hostigamiento laboral viene vulnerando los derechos elementales del trabajador, entendiéndose como hostigamiento laboral a las conductas reiteradas y persistentes durante el tiempo que

tienen como objetivo atentar contra la dignidad de la persona quien tiene la calidad de trabajador en una empresa privada, esta actividad es considerada como tendenciosa que afectará de forma física y psicológica al colaborador; por otro lado el hostigamiento laboral es un fenómeno que daña el aspecto emocional de los trabajadores de forma permanente. Así tiende a vulnerar desde el punto de vista jurídico sus derechos fundamentales que están consagrados en el marco normativo nacional, es por ello que el estado está llamado a poder asegurar el respeto de la dignidad y los derechos del trabajador. Estos resultados que se tiene en un primer análisis guarda relación con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Ávila (2022), donde pudo analizar la figura del acoso laboral o mobbing como causa de siniestralidad laboral, así como el impacto que viene causando el mobbing laboral como abuso aplicado por el empleador en contra de sus trabajadores, vienen trayendo como consecuencias el maltrato psicosocial que daña el aspecto emocional, físico y psicológico de cada uno de los trabajadores. Así mismo el autor ha logrado analizar el marco doctrinal y al mismo tiempo el marco legal que viene siendo considerador sobre este tipo de acciones de carácter negativo a razón de la convivencia de los trabajadores de diferentes rangos en una empresa privada, por otro lado se pudo observar que el mobbing laboral desarrolla un factor de riesgo bajo el aspecto psicosocial muy grave, esto como consecuencia de que el trabajador vienen siendo perseguido de manera sistemática e intencional por parte de su empleador con la finalidad de que pueda renunciar a su puesto de trabajo, generando en la persona un estado de estrés severo que lo puede llevar incluso al suicidio. Debemos de resaltar que el hostigamiento laboral va a afectar sin duda alguna el desempeño laboral, mermando la eficiencia del trabajador en las labores encomendadas por la empresa, así también estas acciones de hostigamiento logran desestabilizar emocionalmente al trabajador que tendrá como causa su mal desempeño laboral motivado por un ambiente tóxico que sin duda perjudica a la empresa así como a la víctima de manera

directa. Por otro lado, según el análisis realizado las acciones hostigantes dentro de la empresa van a afectar la salud del trabajador, generando un ambiente perturbador que irá deteriorando la salud física y emocional del colaborador; llegando incluso al suicidio. Estos resultados encontrados tienen relación con los resultados de Chirinos y Pérez (2018), quien analizó el acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos – Lima 2017, ha logrado determinar que el acoso laboral no viene hacer una forma violenta a nivel de un contexto laboral moderno, por cuanto estas conductas se asemejan al hecho de poder promover el cumplimiento de metas donde el trabajador se siente comprometido para con la empresa. Por otro lado, los autores hacen mención que el acoso laboral viene incidiendo de forma silenciosa dentro del empresariado privado; hecho que viene siendo ejercido en contra de los trabajadores por parte del propio empleador, o en su defecto por parte de sus compañeros de trabajo, las manifestaciones del hostigamiento laboral se dan por agresiones de índole verbal, físico y psicológico; hecho que sin duda va a afectar la dignidad del trabajador provocándoles depresión y ansiedad; desde el punto de vista legal se va a vulnerar derechos como la exclusión del entorno laboral; la dignidad de la persona y la promoción de actos discriminatorio en contra del trabajador. Dentro del estudio se ha llegado a conocer de qué forma el hostigamiento laboral viene vulnerando el derecho a la dignidad personal del trabajador, concibiendo para este hecho que la dignidad del trabajador es fin en sí mismo, cabe resaltar que la dignidad de la persona guarda un orden social donde adquiere su fundamento; por lo tanto debe entenderse como un principio normativo que tiene su naturaleza jurídica en la norma constitucional. **1** Este resultado encontrado del análisis desarrollado tiene relación con el estudio de Bedoya (2015), quien logró analizar sobre la amplitud de la Ley del acoso y hostigamiento laboral, orientado al valor de carácter constitucional sobre la decencia humana del trabajador, bajo situaciones elementales cuando se logra

ejecutar el contrato de trabajo dentro del ámbito laboral público. Donde el autor pudo observar que las diferentes acciones de hostigamiento laboral vienen vulnerando las condiciones laborales de la persona; generando actos negativos que son producto del mal actuar de los mismos compañeros y jefes superiores del trabajador afectado. Por otro lado dentro del análisis realizado pudo observar también que la norma sobre el hostigamiento, no se ha desarrollado bajo estándares de concientización que debería promoverse de forma conjunta para el hostigador y el hostigado dentro de la empresa, situación que vienen provocando que al trabajador hostigado se le venga vulnerado sus derechos laborales a todas luces. Es por ello que la dignidad del trabajador debe ser considerado como un valor supremo dentro nuestro ordenamiento jurídico; situación que permitirá brindar protección a la persona quien tiene la calidad de trabajador dependiente de una empresa; por otro lado la persona es un prius en relación a cualquier ordenamiento jurídico y el hombre no existe para el Estado, más por el contrario es el Estado que existe para el ser humano, por lo tanto la protección del Estado debe ser enérgica en contra de las empresas que promueve acciones hostigantes que va en contra de la dignidad de la persona. Este análisis realizado tiene relación con el estudio promovido por Motta (2019), quien logró analizar la existencia de una relación entre la figura del Mobbing laboral y su práctica profesional a nivel de los profesores de toda la red de aprendizaje Numero 1 UGEL Nro. 4 en el distrito de Comas, donde el autor de la investigación pudo apreciar que según sus resultados encontrados, la existencia de una correlación significativa y negativa entre la dimensión acoso al rendimiento al trabajo y práctica profesional de los profesores dentro de la entidad publicada sometida a estudio, por otro lado se presenta una relación significativa y negativa entre la dimensión acoso organizativo del acoso laboral y la práctica profesional de los profesores a nivel de la institución referida, lo que viene conllevando a un rendimiento deficiente en los maestros. Dentro del estudio se ha logrado

identificar de qué manera el hostigamiento laboral viene vulnerando el derecho a la integridad personal del trabajador a nivel del marco jurídico peruano, donde se concibe a la integridad del trabajador como un derecho elemental de la persona que se encuentra también regulado en el marco normativo constitucional, donde refiere que la integridad personal que tiene todo trabajador tiene una misma connotación de ser inviolable y debe ser protegido por el estado mediante sus diversos marcos normativos. siendo así el este análisis tiene relación con el estudio desarrollado por Amparo (2019), quien logró analizar al mobbing y desempeño laboral en trabajadores de empresas agroindustriales ADC de Tacna durante el año 2018. Donde el autor ha podido observar la existencia de una baja correlación sobre el análisis estadístico aplicado donde se pudo observar que concurre un relación significativa entre ambas variables de estudio, pero cabe advertir que el vínculo no es estadísticamente significativo esto por que se viene presentando una baja correlación. Por otro lado se tiene que el vínculo entre ambas variables cuál es el mobbing y el rendimiento laboral en la plantilla de la Corporación ADC, no presenta un vínculo significativo es por ello que el mobbing se vienen produciendo de manera inclinada a la organización agroindustrial ADC Corporación, hecho que los empleadores se van a dirigir hacia la planilla para poder promover acciones de hostigamiento. Dentro del estudio realizado se logró analizar la forma de hostigamiento laboral como viene vulnerando el derecho al libre valor del desarrollo del trabajador a nivel del marco jurídico peruano, entendiéndose que el valor del libre desarrollo del trabajador, posiciona a la persona a nivel de diversos derechos elementales consagrados dentro del marco normativo constitucional, esto frente a diversas posibles violaciones de sus derechos en ese entender las empresas que pretenden actuar de forma tendenciosa y perversa en contra de un trabajador es obligación del estado de poder promover mecanismos legales que permitan su libre desarrollo de la personalidad y el derecho al trabajo de las personas. En consecuencia este análisis realizado guarda relación con el

estudio promovido por Chávez (2016), quien analizó la relación que existe entre el mobbing laboral y el compromiso de trabajo que tienen los trabajadores médicos del Hospital Regional de Ayacucho, donde se pudo observar dentro del diseño de estudio descriptivo bajo el modelo correlacional, que existe una relación directa entre el mobbing laboral y el compromiso de trabajo, en consecuencia el mobbing laboral vienen siendo inversamente proporcional cuando se está frente al cumplimiento del trabajo generando perjuicio al trabajador así como a la institución, esto se verá reflejado en la existencia de una baja productividad por parte del personal médico dentro del establecimiento de salud. CONCLUSIONES PRIMERA: Se ha logrado analizar como el hostigamiento laboral viene vulnerando los derechos elementales del trabajador, entendiéndose como hostigamiento laboral a las conductas reiteradas y persistentes durante el tiempo que tienen como objetivo atentar contra la dignidad de la persona quien tiene la calidad de trabajador en una empresa privada, el hostigamiento es considerado como una actividad tendenciosa que afecta el aspecto físico y psicológico del trabajador, el repercutiendo en su desempeño laboral, mermando la eficiencia del trabajador en las labores encomendadas por la empresa, así también estas acciones de hostigamiento logran desestabilizar emocionalmente al trabajador que tendrá como causa su mal desempeño laboral motivado por un ambiente tóxico que sin duda perjudica a la empresa así como a la víctima de manera directa. SEGUNDA: Se ha llegado a conocer qué el hostigamiento laboral viene vulnerando el derecho a la dignidad personal del trabajador, concibiendo para este hecho que la dignidad del trabajador es fin en sí mismo, cabe resaltar que la dignidad de la persona guarda un orden social donde adquiere su fundamento; por lo tanto debe entenderse como un principio normativo que tiene su naturaleza jurídica en la norma constitucional. TERCERA: Se ha logrado identificar de qué el hostigamiento laboral viene vulnerando el derecho a la integridad personal del trabajador, donde se concibe a la integridad del trabajador como un derecho elemental de la persona que se encuentra también regulado en el

marco normativo constitucional por ende le otorga la atribución de titularidad de sus derechos fundamentales. CUARTA: Se logró analizar la forma de hostigamiento laboral y como se viene vulnerando el derecho al libre valor del desarrollo del trabajador, entendiéndose que el valor del libre desarrollo del trabajador posiciona a la persona a nivel de diversos derechos elementales consagrados dentro del marco normativo constitucional, esto frente a diversas posibles violaciones de sus derechos en ese entender las empresas que pretenden actuar de forma tendenciosa y perversa en contra de un trabajador, nace la obligación del estado de poder promover mecanismos legales que permitan su libre desarrollo de la personalidad y el derecho al trabajo de las personas. RECOMENDACIONES PRIMERO: Se recomienda a las diversas oficinas de recursos humanos de las empresas del sector privado a poder fomentar la revisión general del Decreto Supremo Nro. 003-97 TR, reglamento del Texto Único Ordenado del decreto supremo Nro. 728, Ley de productividad y competitividad laboral, esto con la finalidad de poder realizar un diagnóstico que permita corroborar los vicios que puedan estar cometiendo frente a sus trabajadores esto con el propósito de fomentar buenas relaciones laborales que estén enmarcados de evitar diversos actos de hostigamiento laboral. SEGUNDO: Se recomienda a la SUNAFIL a poder desarrollar actividades con mayor énfasis con el propósito de erradicar el hostigamiento laboral o actos de hostilidad dentro de la empresa privada, donde se dé prioridad a las denuncias que puedan hacer los trabajadores sobre actos atentatorios contra su dignidad como trabajador, así mismo fomentar inspecciones pertinentes a las empresas a fin de escuchar la voz de los trabajadores sobre el clima laboral que vienen viviendo dentro de su centro de trabajo. TERCERO: Se recomienda a la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de la región Puno, a que pueda brindar asesorías a los trabajadores que vienen laborando en empresas privadas a fin de que no caigan y sean víctimas de vulneración de sus derechos laborales. CUARTO: Se recomienda a los operadores de justicia en materia laboral a poder

continuar abordando estudios relacionados al hostigamiento laboral en relación a su comportamiento dentro de la empresa ya que la acciones que vienen realizando el sujeto acosador es cambiante de acuerdo al tiempo y circunstancia. 

BIBLIOGRAFÍA Amparo (2019), Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporación ADC Tacna, 2018. [Tesis para optar el grado de maestro]. Universidad privada de Tacna.  Ariza (2019), Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos Generales Previsibles en la Economía.   Ávila (2020), El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. Revista Científica UISRAEL.   

 Bedoya (2015), Cuál es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público. [Tesis para optar el título de abogado] Universidad Manizales Colombia.  Corlay (2018), Acoso laboral, calidad de vida, depresión y ansiedad en residentes del hospital de especialidades centro médico Nacional SXXXI. México D.  F. Instituto Mexicano del Seguro Social.  

Carrillo (2015), Violencia psicológica laboral y su potencial relacional con los niveles de estrés en los trabajadores de una empresa comercializadora de calzado. [Tesis de magíster en seguridad y salud ocupacional], Universidad Internacional SEK, Facultad de ciencias de trabajo y comportamiento humano.  Quito – Ecuador.   Cortés (2021), Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan.  Geo Victoria.

  Castillo (2016), “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca-2015” Tesis para Licenciada social- Universidad Nacional del centro del Perú - Huancayo - Perú.    Charria (2015), Derecho constitucional, laboral y seguridad social.    Lima: Pontificia Universidad Javeriana.

  Chávez (2016), Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].

 Repositorio Institucional UCV. Chileche (2015), Hostilidad laboral.  Publicado el 22 de febrero de 2015. <https://es.scribd.com/document/208480465>

/Hostilidad-Laboral Chirinos & Pérez (2018), El acoso laboral y la vulneración a los derechos humanos fundamentales del trabajador en el

supermercado metro de los olivos – Lima, 2017. [Tesis de pregrado] Universidad del Señor de Sipán, Escuela Profesional de Derecho, Pimentel – Perú. 4 6 7 10
 11 12 13 15 16 21 23 De Miguel & Prieto (2016), El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. 6 12 15 Revista Perspectivas, http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es. 1 10 20 Enciso & Pérez (2018), El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los Olivos - Lima, 2017. 1 10 Universidad de Señor de Sipán. 1 Facultad de Derecho. Pimentel – Perú. 1 Escudero & Cortez (2017), Técnicas y métodos cuantitativos para la investigación científica. 1 Ediciones UTMACH. Redes 2017. Machala – Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf> Fernández (2014), Concepto y delimitación del acoso moral en España e Italia. 1 4 7 Algunas ideas generales en violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado. 1 4 7 Italia. 26 Hernández, Fernández & Baptista (2014), Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill. Ferrari (1968), Derecho del Trabajo. 1 Jácome (2014), El hostigamiento moral en el ámbito laboral, su tratamiento en la legislación ecuatoriana. Universidad Internacional del Ecuador, facultad de jurisprudencia – Andrés de Córdova. Quito-ecuador. Jara (2019), Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporación ADC Tacna – 2018. [Tesis de pregrado] Universidad privada de Tacna, Escuela de posgrado, maestría en administración y dirección de empresas. Tacna – Perú. 1 2 4 7 Laiza (2018), Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el hostigamiento – mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales del trabajador. [Tesis de pregrado para optar el título de abogado]. 1 4 7 En la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, carrera profesional de derecho. 1 Cajamarca – Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Núñez (2019), El hostigamiento laboral – Mobbing, en relación con los derechos a la dignidad, Integridad física y Psicológica de los trabajadores del sector público de la

REPORT #22572821

UNSA – Sección conserjería y Limpieza, Arequipa – 2018. [Tesis de grado de magíster], de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, escuela de posgrado. Arequipa- Perú. Moreno, Garrosa, Galindo, Julián, Rodríguez, Morante & Losada (2002), Mobbing Manual. [2](#) [3](#) [9](#) Motta (2019), “Relación entre el acoso laboral “Mobbing” y su práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4- Comas” Tesis para Doctor en Administración, por la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú. [1](#) Mujica (2014), Derechos laborales: un modelo económico basado en condiciones de trabajo dignas. Centro de políticas públicas y derechos humanos EQUIDAD. [1](#) Informe anual 2014-2015. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014), Hostigamiento sexual en el ámbito laboral: Derechos y responsabilidades de funcionarios y servidores públicos. [1](#) Quintana (2019), Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana. [Tesis de pregrado]. Para optar el título profesional de derecho. [1](#) Universidad Nacional de Piura, Escuela profesional de derecho, Piura – Perú. Rodríguez (2015), El acoso laboral atentado contra la dignidad humana. [1](#) Revista, Relat Normas y políticas laborales y sociales. [1](#) Venezuela. [2](#) [3](#) [6](#) [11](#) Sacristán (2017), Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. [6](#) Repositorio Institucional USAL. Solari (2016), Hostigamiento sexual laboral. [1](#) Chile.: Cámara de diputados. [1](#) [12](#) Sánchez (2020), El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno regional de Tumbes – 2020. [Tesis de doctor en derecho]. [1](#) Universidad Cesar Vallejo, escuela de posgrado. Trujillo – Perú. [1](#) Sáenz (2015), Apuntes sobre el derecho a la integridad en la Constitución peruana. [1](#) Revista de Derecho Constitucional. [1](#) Número 1. [1](#) [4](#) [6](#) [7](#) [11](#) Terrones (2017), Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017. [1](#) [7](#) [21](#) Lima: Universidad César Vallejo. [1](#) [18](#) Trujillo (2014), Mobbing: el acoso moral en la relación laboral. [Tesis de pregrado] de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. [1](#) Trujillo – Perú. Valls (2015), El Concepto de Dignidad Humana. [1](#) Revista de Bioética y Derecho de la Universidad de Barcelona. Espino. [24](#) Vargas (2017), Ronald Dworkin, Justice for Hedgehogs, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 2013, Revista Díkaion, Vol. 26,



REPORT #22572821

Núm. 2, pp. 356-365 ISSN: 0120-8942.



REPORT #22572821

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	7.52% repositorio.ujcm.edu.pe https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1823/Sandro-A...	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	3.68% repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1...	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	3.2% repositorio.uandina.edu.pe https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emper...	●
INTERNET SOURCE		
4.	2.22% repositorio.upsc.edu.pe http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/466/Rolyng_Regulo_MAC..	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	1.55% facultad-derecho.pucp.edu.pe https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/08/h1240178.p..	●
INTERNET SOURCE		
6.	1.34% repositorio.autonoma.edu.pe https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2133/11-2...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.93% repositorio.uss.edu.pe https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20C..	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	0.83% actualidadlaboraldigital.com https://actualidadlaboraldigital.com/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglame...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.5% repositorioacademico.upc.edu.pe https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658801/Bara...	●



REPORT #22572821

INTERNET SOURCE		
10.	0.42% revistas.ujcm.edu.pe	●
	https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/download/221/189/739	
INTERNET SOURCE		
11.	0.42% repositorio.ucv.edu.pe	●
	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104627/Abad_BG..	
INTERNET SOURCE		
12.	0.41% repositorio.ucv.edu.pe	●
	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105165/Vences_A..	
INTERNET SOURCE		
13.	0.41% repositorio.ucv.edu.pe	●
	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59219/Zeta_SVA...	
INTERNET SOURCE		
14.	0.33% core.ac.uk	●
	https://core.ac.uk/download/326631714.pdf	
INTERNET SOURCE		
15.	0.26% repositorio.unicordoba.edu.co	●
	https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstreams/78b22dcd-945f-4c50-9097-e4...	
INTERNET SOURCE		
16.	0.26% repositorio.ucv.edu.pe	●
	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112650/Burga_B...	
INTERNET SOURCE		
17.	0.21% advocacionordeste.com.br	●
	http://advocacionordeste.com.br/how-to/tipos-de-despido-laboral-en-el-per%C...	
INTERNET SOURCE		
18.	0.18% www.tc.gob.pe	●
	https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/revista_peruana_der_cons...	
INTERNET SOURCE		
19.	0.17% renati.sunedu.gob.pe	●
	https://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=subject&sort_by=1&order=ASC&rpp...	
INTERNET SOURCE		
20.	0.16% repositorio.ujcm.edu.pe	●
	https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2419/Giovanna...	



REPORT #22572821

INTERNET SOURCE		
21.	0.16% repositorio.uma.edu.pe https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1034/PIC%C3%...	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.14% redcol.minciencias.gov.co https://redcol.minciencias.gov.co/Record/UCATOLICA2_93d7f2ad03fad5b3da56...	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.13% scielo.senescyt.gob.ec http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-7907202...	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.13% ucsp.academia.edu https://ucsp.academia.edu/AnaMariaVargasdelCarpio	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.1% repositorio.utn.ac.cr https://repositorio.utn.ac.cr/collections/27a3fe43-1fe8-43a8-bb30-da2fbb051640	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.08% conrado.ucf.edu.cu https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/2006/1964/405..	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.05% www.gestiopolis.com https://www.gestiopolis.com/estrategia-del-area-creditos-cobranzas-mejorar-la...	●