



# El nuevo elemento del acoso en el régimen laboral de la actividad privada

*The new element of harassment in the labor regime of private activity*

Marino Jesús Valderrama Calderón<sup>1\*</sup> 

<sup>1</sup> Universidad Nacional de Barranca, Lima, Perú

## RESUMEN

Al acoso laboral o moral, la OIT lo definió en su Convenio 190, que se “manifiesta en una sola vez”, siendo este nuevo elemento disruptivo para la doctrina y la legislación peruana, incluso para los latinoamericanos y europeos, asimismo en su Recomendación N° 206 propone: indemnización, reposición del trabajador/a, cese del acoso moral, el reembolso de los gastos de su asesor e inversión de la carga de la prueba. Por eso, los legisladores deben disponer en su ley especial un concepto de acoso en los mismos términos y con lista cerrada de actos de acoso para tener una tipicidad objetiva; de esa manera poner fin a la preocupación del trabajador y empleador nacional e internacional sobre el elemento “que basta una única vez para sancionar el acoso”, a efectos de evitar que sea muy subjetiva la posibilidad de la decisión de la existencia o no del acoso.

**Palabras clave:** Nuevo elemento del acoso; clases de acoso; causas, y efectos del acoso; y recomendaciones.

## ABSTRACT

The ILO defined workplace or moral harassment in its Convention 190, which “manifests itself only once”, this new element being disruptive for Peruvian doctrine and legislation, even for Latin Americans and Europeans, also in its Recommendation N.° 206 proposes: compensation, reinstatement of the worker, cessation of moral harassment, reimbursement of his advisor’s expenses and reversal of the burden of proof. For this reason, legislators must provide in their special law a concept of harassment in the same terms and with a closed list of acts of harassment to have an objective typicality; in this way put an end to the concern of the national and international worker and employer about the element “that only one time is enough to sanction harassment”, in order to prevent the possibility of deciding whether or not harassment exists from being very subjective.

**Keywords:** New element of harassment; harassment classes; causes and effects of harassment; and recommendations.

**Cómo citar / Citation:** Valderrama, M. J. (2023). El nuevo elemento del acoso en el régimen laboral de la actividad privada. QuantUNAB, 2(2), e75. <https://doi.org/10.52807/qunab.v2i2.75>

## 1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo sigue la metodología de un artículo de revisión de la literatura especializada, con su técnica de análisis de documentos, su instrumento guía de análisis documentario y la muestra fue el acoso laboral en el régimen de la actividad privada. Por otro lado, el acoso laboral se define como el conjunto de comportamientos acosadores u hostigadores sobre un trabajador o trabajadora que por lo general no evidencia daños físicos, no obstante, la magnitud del daño es mayor por afectar el alma o la psiquis de la persona y si se mantiene en determinado periodo de tiempo podría incluso ocasionar la salida del trabajador del centro de trabajo, siendo el peor escenario si el trabajador resulta con algún daño físico o psicológico irreparable (Salcedo, 2018).

Asimismo, se afirma que el acoso no se encuentre regulado explícitamente en la norma laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. S. 003-97-TR [en adelante LPCL], no obstante vía interpretación de los artículos 2.1 y 23 de la Constitución se puede describir o tipificar dentro de una de las causales del despido indirecto, es decir en el artículo 30 inciso G, de tal manera que en nuestro país peruano son sancionables estas actitudes de acoso en el centro laboral como actos contra la moral y todos aquellos que afecte la dignidad del trabajador o trabajadora.

Mientras, Blancas (2013) afirma que no se encuentra regulado el acoso laboral vertical ni el horizontal en la LPCL “no existe en la legislación peruana mención alguna sobre el acoso moral [no confundir con ‘los actos contra la moral’, ya que la primera (acoso) es el género y la segunda (actos) la especie], ni tampoco antecedentes en la jurisprudencia” (p. 257). Es más, el artículo 30, inciso “G” de la LPCL, que regula “los actos contra la moral” los doctrinarios vía interpretación lo han considerado como acoso laboral vertical, pero ello no lo hace ley especial, “aclarando que la interpretación de la norma laboral, conforme con la Constitución, no significa, que sea innecesario legislar específicamente sobre el acoso moral; por el contrario, es urgente hacerlo con el fin de prevenir y sancionar drásticamente esta conducta que atenta contra el bien jurídico más importante para nuestro ordenamiento: la persona humana” (Tolentino, 2022).

De igual modo, para el acoso laboral horizontal no hay una norma laboral expresa. Por ello, para sancionar una conducta de acoso moral que afecta el bien jurídico de la persona, los empleadores vía interpretación aplican la falta grave de actos de violencia prevista en el literal f) de la LPCL, pero los jueces declaran la nulidad del cese por carecer del principio de tipicidad “nulla poena sine praevia lege”, generando ello inseguridad jurídica. Por consiguiente, “es apropiado incluir como falta grave sancionable con el despido la comisión de actos de acoso laboral horizontal, en virtud que, actualmente, se recurre a la imputación de la falta grave contenida en el literal f) del artículo 25 de la LPCL por violencia, que luego es impugnada por su atipicidad y declarada nula su cese. De manera tal, que exista una definición legal de acoso laboral y, además, se reconozca como una falta grave laboral, resuelve, de alguna manera, el problema de la vulneración al principio de tipicidad” (Tolentino, 2022).

Es indudable, que existe brechas de conocimiento como en la definición legal del acoso laboral; la tipificación del acoso descendente, ascendente, horizontal y mixto; por último, el carácter enunciativo de una lista cerrada de conductas de acoso laboral. Por ello, el artículo,

de naturaleza de revisión, tiene como objetivo fomentar una legislación especial de acoso conforme al Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) que reguló en el 2019 el acoso laboral y sobre esas bases mínimas incorporar la realidad peruana y dejar de aplicar definiciones o costumbres de otros países que difieren con nuestra cultura e idiosincrasia.

## 2. CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral, también conocido como acoso en el trabajo, hostigamiento laboral, acoso psicológico en el trabajo, mobbing o moral, tiene sus raíces en el trabajo pionero del psicólogo sueco Heinz Leymann en la década de 1980. Leymann investigó y documentó casos de hostigamiento persistente en el lugar de trabajo, identificando los efectos devastadores que tenía en la salud mental de las víctimas. Leymann definió el mobbing como una forma de abuso psicológico que incluía conductas como la intimidación, el aislamiento, la humillación, la manipulación de la información y la exclusión social, todas dirigidas hacia un individuo en el ámbito laboral. Estas acciones, según Leymann, eran sistemáticas y prolongadas, y tenían como objetivo principal desacreditar y desmoralizar a la víctima. A medida que la investigación de Leymann ganó reconocimiento, el término “mobbing” comenzó a difundirse internacionalmente, particularmente en Europa. En 1992, la Unión Europea reconoció el mobbing como un problema de salud laboral y comenzó a investigar y desarrollar políticas para abordarlo (Quílez y Berrocal, 2023).

Desde entonces, el acoso laboral ha sido objeto de atención tanto en el ámbito académico como en el legislativo en muchos países. Se han llevado a cabo estudios para comprender mejor sus causas, consecuencias y estrategias de prevención, y se han promulgado leyes y regulaciones para proteger a los trabajadores contra el acoso en el trabajo. De modo que, el concepto de acoso laboral sigue evolucionando a medida que se comprenden mejor sus dimensiones y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Hoy en día, la conciencia sobre el acoso en el trabajo sigue creciendo, y se están tomando medidas en muchos países para prevenirlo y abordarlo de manera efectiva en los lugares de trabajo.

## 3. DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2023) define al acoso moral (hostigamiento laboral) como la “manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo. En el ámbito laboral, la conducta inicua puede referirse a acciones como el despido injustificado, la retención de salarios sin motivo válido, la denegación de oportunidades de desarrollo profesional por razones arbitrarias, entre otros. Esta conducta puede ser tanto individual como institucional, y puede tener graves consecuencias para los empleados afectados y para la reputación de la empresa.

Cornejo & Pachano (2024) establecen que el acoso laboral es un proceso consistente en una serie de actos u omisiones en el ámbito público y privado mediante el cual una o

más entidades acosadoras crean un ambiente de trabajo hostil e intimidante para uno o más individuos, y de esa forma se viola gravemente la dignidad humana y daña la salud de la víctima con el fin de lograr diversos objetivos del acoso, que en su mayoría las víctimas suelen ser personas con mayor vulnerabilidad personal o social, y en estos casos se produce la probabilidad de sufrir acoso, lo que promueve la impunidad.

Según la definición de León (2024) el acoso laboral es una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados. En tanto, es sabido que el acoso laboral puede ser no solo psicológico y escalar a lo físico consiste en el ejercicio de violencia sobre otra persona en el lugar de trabajo motivada por estrategias de la empresa, rescindir contratos, resolver contratos o producir miedo, terror, desprecio o desánimo en la víctima.

A su vez, el Tribunal de Fiscalización Laboral (2024) define al acoso laboral como la comisión que afecta la dignidad del trabajador y su elemento subjetivo es el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, que se acredita con indicios y medios de prueba idóneos que permiten advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores.

#### 4. SUJETOS: EL ACOSADOR Y LA VÍCTIMA

En términos generales, Grisolia (2017) divide el perfil del acosador en dos grandes grupos: el perfil psicopático y el perfil paranoide.

El acosador de tendencias psicopáticas tiene un perfil muy definido: son personas con una desmesurada autoestima, lindantes muchas veces con la megalomanía, muy seductoras, muchas veces carismáticas y con un exacerbado apetito de poder. Son inescrupulosos y jamás asumen sus propios errores.

En cambio, el paranoide es una persona desconfiada por excelencia. Es alguien muy inseguro de sí mismo, a quien lo único que le da seguridad es tener todo bajo control. Su actitud laboral es de hipervigilancia, está atento al menor detalle que lo pueda dejar descolocado o desconociendo alguna información que él considera básica. De estructura mental muy rígida, para él hay solo una manera de hacer las cosas, dado que todo lo nuevo, al serle desconocido, queda fuera de su control y se transforma, por lo tanto, en amenazante. Combate lo novedoso, por más que pueda traer una mejora a la empresa y obviamente a los trabajadores que demuestren ese espíritu innovador. Intentan ocultar toda la información que puede volverse en su contra, de acuerdo a su muy particular modo de entender las relaciones humanas, en las que el resto de sus compañeros son siempre enemigos potenciales. Por eso son reservados, silenciosos, especuladores y viven su jornada laboral en estado de tensión permanente.

En cuanto a las víctimas, estas generalmente son personas que se caracterizan por un alto grado de responsabilidad, honradez, rectitud. Tienen independencia y autonomía personal.

Están siempre buscando nuevas ideas para poder mejorar la organización del trabajo y encontrar soluciones a los problemas que se les plantean. Poseen una gran capacidad de trabajo, y es por esa razón que despiertan la envidia de los acosadores. Generalmente, gozan de una gran popularidad en la organización y llevan una vida personal y familiar ordenada, satisfactoria y positiva.

## **5. ELEMENTOS DEL ACOSO**

Los elementos que se desarrolla corresponden a la doctrina clásica sostenida por Salcedo (2018) y Brito (2023), tal como se detalla a continuación:

### **a. Existencia de una conducta hostil o abusiva**

Esta conducta deriva del hecho de que la víctima se encuentra en una posición de inferioridad respecto de su agresor, es decir, la relación entre ambos es asimétrica, por lo tanto, facilita el abuso, sobre todo psicológico, de parte de su superior. Las conductas realizadas pueden ser múltiples, las más comunes son aquellas sanciones que se dictan sin el debido respeto de los principios de razonabilidad u oportunidad y/o aquellas acciones u omisiones que se realicen de forma discriminativa hacia el trabajador. Tales como: Aislamiento social del trabajador, apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, asignándole funciones inferiores que no corresponden a su cargo, crítica y minusvaloración del trabajo de la víctima ante otros compañeros, agresiones físicas o verbales.

### **b. Frecuencia o sistematización de la conducta hostil o abusiva**

La conducta hostil o abusiva no solo deberá existir como tal, sino que para la configuración del acoso será necesario que esta se realice de forma sistemática o repetitiva y frecuente, de tal manera que puede contabilizarse el acoso laboral o moral en días, semanas, meses e incluso años. Además, la frecuencia de la agresión se determina en relación con las estadísticas, las mismas que reflejan que las agresiones deben producirse por lo menos una vez por semana por un periodo de por lo menos seis meses.

### **c. La conducta hostil puede ser ejercida por el empleador, trabajadores o terceros**

En términos generales, los sujetos que pueden realizar conductas abusivas sobre el trabajador pueden ser cualquiera con el que este mantenga contacto, si bien es cierto, frecuentemente las personas que realizan esta conducta son aquellos que tienen poder de dirección o superioridad sobre el trabajador, no siempre es el caso, sino incluso los compañeros del mismo trabajador que tengan el mismo rango jerárquico o uno menor podrán realizar una conducta acosadora sobre el trabajador.

Sin embargo, el concepto de empleador no siempre estará referido al “jefe” o “gerente” del trabajador, sino que se incluirá a cualquier superior jerárquico, inclusive al personal de dirección, ya que, según la LPCL, este ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros.

Finalmente, sobre este punto, aquellas personas que no estén comprendidas como superiores, empleadores o trabajadores del mismo o inferior nivel jerárquico, podrán ser aquellos trabajadores que tengan un nivel superior, pero que no tengan poder de dirección sobre el trabajador, es decir, que pertenezcan a otra área o realice actividades ajenas a las del trabajador, asimismo se podrán considerar en este grupo a aquellas personas que realicen modalidades formativas laborales y a las personas ajenas a la relación laboral del trabajador tales como terceros destacados o clientes con los que el trabajador tenga relación o contacto frecuente.

**d. La conducta hostil o abusiva debe ser dirigida contra un trabajador determinado**

Sobre este punto debe tenerse en cuenta que la persona afectada debe estar bien identificada, de tal manera que pueda determinarse claramente la intencionalidad de acoso sobre este.

**e. Afectación a la dignidad e integridad psíquica o física del trabajador**

El daño moral, físico o psicológico al trabajador son algunas de las características principales que configuran el acoso, debemos recordar que el daño físico en este fenómeno no es primordial, sino que la parte más afectada es la parte moral y psicológica del trabajador, de tal forma que las conductas agresoras configuren un perjuicio en la dignidad y personalidad del trabajador. Asimismo, entre la frecuencia y la intensidad de la actitud acosadora, pesará más la intensidad, es así que bastará que esta sea suficientemente perjudicial para la salud física o mental del trabajador para que pueda ser sancionable.

**f. Las agresiones deben presentarse dentro del marco laboral**

Es un fenómeno propio del ámbito laboral, de tal manera que cualquier comportamiento que tenga las mismas características y elementos del acoso, pero si no sucedió dentro del marco laboral, no será considerado como tal, aun si los participantes fueran los mismos, estas conductas tendrían otra categorización dentro de las formas de hostigamiento, tal como el bullying, acoso sexual u otros como enfermedad ocupacional de estrés postraumático.

## **6. NUEVO ELEMENTO DEL ACOSO LABORAL**

Antes para que se configure el acoso laboral o moral, la conducta hostil o abusiva no solo deberá existir como tal, sino que para la configuración era necesario que se realice de forma sistemática o repetitiva y frecuente, de tal manera que puede contabilizarse el acoso en días, semanas, meses e incluso años, conforme se puede apreciar ut supra en el literal b) del elemento clásico del acoso denominado “frecuencia o sistematización de la conducta hostil o abusiva”. Además, la frecuencia de la agresión se determina en relación con las estadísticas, las mismas que reflejan que las agresiones deben producirse por lo menos una vez por semana por un periodo de por lo menos seis meses (Salcedo, 2018). Ahora, la OIT definió que se “manifiesta en una sola vez”, En su Convenio 190 que regula el acoso (Organización Internacional de Trabajo, 2019). De modo que, es una gran disrupción para la doctrina y la legislación peruana, incluso para los países latinoamericanos y europeos.

En el caso del Perú ratificó dicho Convenio con Resolución Legislativa 31415, publicado en el Peruano 12/02/2022, con ello a nivel de América Latina es el sexto Estado y del mundo el diecisiete en hacer parte de su ordenamiento jurídico nacional, la norma supranacional que regula para los Estados parte el acoso laboral, el cual rige desde el 08 junio 2023 y tiene dos años para adecuar su legislación y posterior control por la OIT, vale decir hasta el 08 de junio del 2025. En realidad, es un instrumento innovador de los derechos tuitivos del trabajador ante los actos hostiles, verticales, ascendentes, horizontales y mixto, no solo para el ámbito del régimen privado, también para otros regímenes laborales. No obstante, la OIT en su Recomendación N° 206 del 2019, referente al acoso laboral, da mayores detalles, directrices sobre el anotado Convenio, concretamente sobre el procedimiento a seguir en el supuesto de acoso laboral con secuelas colaterales en la integridad personal, ante ello considera: indemnización, reposición del trabajador/a, cese del acoso moral y el reembolso de los gastos de su asesor (Organización Internacional del Trabajo, 2019). También, regula la inversión de la carga de la prueba, a fin de que el empleador demuestre la inexistencia de acoso moral y más no la víctima asuma ese deber procesal.

Por tanto, es pertinente que el Congreso de la República legisle una ley especial de acoso laboral en mérito al Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, en correspondencia con el artículo 6 de dicho convenio que requiere a todo Estado que lo ratificó como el Perú “adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho de no ser afectados por el acoso en el mundo del trabajo” y abordado desde una óptica preventiva, sancionadora y reparadora (Yagüe, 2020). Asimismo, en las disposiciones complementarias modificatorias de la ley especial disponer la adición del inciso “J” al artículo 25 y la derogación del artículo 30 inciso “G”; del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR, siendo el nuevo texto a legislar y promulgar:

“Artículo 25 (...) j) El acoso laboral descendente, ascendente horizontal, y mixto, según la ley de la materia”.

Es más, en la legislación especial se debe crear una lista cerrada de actos de acoso para tener una tipicidad objetiva, tal como el país de Argentina lo determinó en su ley 13168. Por tanto, en el anteproyecto o proyecto de ley se debe tipificar como acoso: 1) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, 2) asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar. 3) juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización, 4) cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as, 5) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo, 6) prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella o mantenerlos incomunicados, aislados, 7) encargar trabajo imposible de realizar, 8) obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto. 9) promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado, 10) amenazarlo/a con despido infundado, 11) privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos (Grisolia, 2017).

Por otro lado, para evitar el ejercicio abusivo del derecho, se debe distinguir el acoso con el trabajo bajo presión. En la hipótesis de la primera, la agresión tiene una dirección

específica hacia la víctima, con la intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento, y/o su egreso del centro de trabajo. En cambio, en la hipótesis de trabajo bajo presión hay violencia psicológica por la superioridad de los directivos sobre los colaboradores, sin embargo, se ejerce con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad (Grisolia, 2017). Vale decir, por el derecho del *ius variandi* que tiene el empleador le exceptúa de acoso, pero esos inadecuados estilos de dirección a futuro pueden terminar como enfermedad profesional, tal como lo clasifica la OIT en su Recomendación 194 “trastornos mentales y del comportamiento”.

## 7. CLASE DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral puede ser descendente (conocido también como vertical) ascendente, horizontal, y mixto (entre descendente y horizontal), tanto es así que en el **descendente** el autor directo o mediato es el superior jerárquico del empleador, de sus representantes o de quien tiene un cargo jerárquico mayor respecto del trabajador que padece el abuso. **Ascendente**, el acosador tiene una jerarquía inferior a la víctima dentro del organigrama de la empleadora u otras entidades públicas que tienen competencia sobre ella; en este caso, generalmente se da en forma grupal, y los colaboradores tienden a desobedecer y a desconocer la autoridad de su jefe inmediato, pasándolo por arriba para reportar directamente al que está por encima de aquel, por ser la máxima instancia o parte de ella. Por otro lado, el **horizontal** lo realizan trabajadores de la empresa, el cual es el más dañino porque sus propios compañeros lo omiten direccionándolo a un vacío social en forma de burlas, desvaloraciones, o hasta de maltrato físico más o menos solapado contra el compañero/a acosado/a. Ergo, En este caso el acoso puede ser perpetrado por un compañero contra otro o por un grupo de compañeros que se confabulan para hostigar a quien han elegido como víctima. En esta última modalidad suele haber un compañero que asume el papel de líder e induce a sus pares a aliarse con él (Grisolia, 2017). Y, el **mixto conocido también como ecléctico**, surge de la confabulación entre el descendente (vertical) y el horizontal con la intención no solo de causar daño personal, sino en el fondo hay una torticera de conductas para extinguir de plano la relación laboral. De modo que, con estas conductas, buscan la supuesta renuncia voluntaria del trabajador o el abandono del trabajo, por celos fundados en los intereses profesionales de los acosadores, en otros escenarios, por la debilidad que proyecta el trabajador y trabajadora, volviéndolo aparentemente fácil del acoso.

## 8. CAUSAS Y EFECTOS DEL ACOSO

Arbulú (2015) y Brito (2023) consideran como causas: i) discriminación: mayormente por el hecho de ser la única dentro del equipo laboral masculino, ii) ley del grupo: no hay química con el grupo, iii) reto del más capaz: el mediocre no permite la incorporación de otro con mayor capacidad que él, iv) despecho por proyecto frustrado: por no lograr enamoramiento, convivencia o acoso sexual, v) empresa tóxica: ante un trabajador o trabajadora problemático lo acosa hasta lograr su renuncia, vi) patología del jefe: así no exista una empresa “tóxica” cuya política es el hostigamiento, puede ocurrir que haya un jefe con una mentalidad perversa, psicopática o paranoica. Por consiguiente, según la clase de acoso, las causas



generan grados de secuelas diferentes para la persona, la misma que no deja de ser persona ni se suspende su dignidad cuando labora dentro de sus 08 horas de trabajo.

## **9. EFECTOS DEL ACOSO**

Como efectos se evidencian malestares corporales y psicológicos que pueden alterar el comportamiento y la buena salud de la víctima, como Salcedo (2018) y Brito (2023), lo explican:

### **a. Afectación a la salud física**

El olvido y la pérdida de memoria, las dificultades para concentrarse, el decaimiento y la depresión, la apatía y falta de iniciativa, la irritabilidad, a inquietud, nerviosismo y agitación, la agresividad y los ataques de ira, los sentimientos de inseguridad y la hipersensibilidad a los retrasos, las pesadillas y los sueños vividos, los dolores de estómago y abdominales, la diarrea y el colon irritable, los vómitos, las náuseas, la falta de apetito, la sensación de nudo en la garganta, el llanto y el aislamiento, los dolores en el pecho, la sudoración, la sequedad en la boca, las palpitaciones, los sofocos, la sensación de falta de aire, la hipertensión [presión elevada] y la hipotensión neuralmente inducida [presión baja], los dolores de espalda dorsales y lumbares, los dolores cervicales y musculares, la dificultad para conciliar el sueño, el sueño interrumpido y el despertar temprano, la fatiga crónica, la flojedad en las piernas, la debilidad, los desmayos y los temblores. Por lo tanto, de dichos efectos surgen serias alteraciones en el aspecto físico con enfermedades permanentes.

### **b. Afectación psicológica**

Así también surgirán afectaciones psicológicas en las víctimas de acoso laboral, tales como la ansiedad, la depresión, el burnout, el síndrome de estrés postraumático, síndrome de ansiedad generalizada, entre otras. No olvidemos que las alteraciones psicológicas muchas veces llevan a una alteración física, esto es justamente lo que es más común en este siglo, la típica enfermedad del estrés que a su vez ocasiona múltiples enfermedades.

### **c. Afectación a su conducta**

La víctima desarrolla conductas irregulares tales como el consumo de alcohol o drogas que “disminuyan” su ansiedad, depresión o estrés. Además, si la acción de acoso perdura por mucho tiempo, se producirán patologías más graves o agravarán problemas preexistentes.

### **d. Afectación en el aspecto social**

Las personas víctimas de este tipo de acoso suelen tener un comportamiento de desconfianza, susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, hostilidad o incluso agresividad.

### **e. Afectación respecto al desempeño laboral**

El trabajador se mostrará insatisfecho y desmotivado, por lo que será probable que el trabajador disminuya notablemente su rendimiento y finalmente abandone el centro laboral.

## 10. CONTRAARGUMENTOS A LA PROPUESTA SOBRE EL NUEVO ELEMENTO DEL ACOSO LABORAL

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2023) argumenta que el acoso laboral se manifiesta “mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra el libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo”. Incluso contraargumenta en su Informe Técnico N° 001642-2023-SERVIR-GPGSC, que “puede configurarse tanto por una sola acción como por acciones repetidas producidas por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo, por lo que corresponderá a las entidades determinar si se presentan estas características en cada caso concreto”.

Además, incide en su contraargumento en el anotado informe, que para la configuración de la falta de acoso laboral no resulta relevante la existencia de algún “grado de jerarquía” o subordinación entre el empleador, un servidor o un grupo de servidores que incurren en acoso laboral, y el servidor, grupo de servidores o empleador afectados (presuntas víctimas), dado que esta se puede presentar sea cual fuese la línea jerárquica o de subordinación de los intervinientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Convenio N° 190 “Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”.

El Tribunal de Fiscalización Laboral (2024) alega que, el Tribunal de Fiscalización Laboral en el expediente 106-2022-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, determinó que el cambio de sede de trabajo no constituye un acto de acoso laboral si responde a criterios de la organización, cumpliendo con el pago al trabajador los gastos de alimentos y hospedaje, no existiendo omisión por parte de la Empresa. No obstante, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, en su Resolución N° 005-2024-SUNAFIL/TFL, de fecha 26 de mayo del 2024, cambió de opinión y no solo ello, lo establece como precedente vinculante, donde determinan que el acoso laboral causa un perjuicio moral pues que vulnera los sentimientos del trabajador y para catalogarlo como una infracción muy grave no es necesario que exista siquiera una pericia psicológica para evidenciar el estado emocional de la víctima, sino basta el perjuicio relacionado a su trabajo. De modo que, con esta sentencia se evidencia que basta una sola infracción para que se tipifique la causal hostil. En contrario sensu, para considerar válido el traslado del trabajador debe existir una causa objetiva que justifique y sea razonable para que el empleador realice este actuar, sin afectar la prestación laboral, el ámbito personal y familiar del trabajador.

## 11. PERSPECTIVAS INTERNACIONALES ANTE EL ACOSO LABORAL

Para comparar con otros países esta problemática se seleccionó como muestra a los países que están implementando o adecuando su marco legal sobre el acoso laboral con su nuevo elemento de la única vez, tales como:

### 11.1. Argentina

El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés *mobbing*: acosar, hostigar, acorrallar en grupo, En Argentina, existen leyes y regulaciones que protegen a los trabajadores contra el acoso laboral, por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo establece que los empleadores deben proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, pero su marco legislativo de Argentina es necesaria cierta adecuación, teniendo en cuenta que aprobó en noviembre de 2020 y ratificó en febrero de 2021 el Convenio 190 de la OIT. Sin embargo, existen puntos de discrepancia entre dicho Convenio por cuanto hace referencia a la intencionalidad, a la única vez del acoso, que solo cuenta con una mirada de género binaria y que solo aplica para el ámbito público.

Por otro lado, en cuanto a los desafíos para la implementación efectiva del Convenio 190, representantes del sector sindical han destacado la necesidad de difusión y capacitación a nivel federal, agregando que para su correcta implementación debe existir una ley que acompañe al Convenio. Este punto de vista es compartido por el sector privado. Otra cuestión que dificulta la implementación efectiva del Convenio, como también para el trabajo tripartito, son las reticencias de los/as representantes del sector privado. Dicho sector asegura que, a pesar de que no se encuentra en contra del Convenio, hay aspectos que deberían ser revisados, por ejemplo, cuando el/la empleador/a también son maltratado/a, lo que permite identificar un bajo nivel de conocimiento sobre el enfoque propuesto por el Convenio, dado que también incluye la violencia vertical ascendente. Por el otro, el sindicalismo del país considera al Convenio 190 como una 'lucha ganada. En contraposición, desde el sector público se identifica una oportunidad, ya que se destaca la importancia de abordar la problemática de manera federal, y afirman que están trabajando en mesas interministeriales debido a que la propuesta del Convenio es colectiva y que, por lo tanto, solo se puede trabajar de manera tripartita. Esta visión es compartida por el sector sindical que considera fundamental el diálogo social para la implementación del Convenio 190, y así, alcanzar la necesaria transformación sociocultural-laboral (Sticco, y Villanueva 2022, p. 29)

### 11.2. Chile

El acoso laboral es un problema que afecta a muchos trabajadores en diversos sectores. Se define como cualquier conducta abusiva, verbal, física o gestual, que atenta contra la dignidad o integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su situación laboral o deteriorando el ambiente de trabajo. La legislación chilena aborda el acoso laboral en la Ley N° 20.607, conocida como Ley sobre Violencia en el Trabajo. Esta ley establece que el acoso laboral constituye una forma de violencia y prohíbe expresamente este tipo de comportamiento en el ámbito laboral. Además, exige a los empleadores adoptar medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral, así como proporcionar apoyo a las víctimas.

A pesar de la existencia de esta legislación, el acoso laboral sigue siendo un problema en Chile. Muchas veces, las víctimas pueden enfrentar dificultades para denunciar el acoso por temor a represalias o por preocupaciones sobre la estabilidad de su empleo. Además, puede haber falta de conciencia sobre el problema y sobre los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral; pero, la sensibilización y la capacitación sobre el acoso laboral son clave para combatir este problema y garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro para todos.

Por ello, una nueva ley busca terminar con estas prácticas, la misma que desde el lunes 14 de enero 2024, la ley 21.643, conocida como Ley Karin, fue publicada en el Diario Oficial. Esta modifica el Código del Trabajo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. La norma entrará en vigor el 1 de agosto de 2024, por lo que los casos en proceso de investigación se aplicará la ley vigente en el momento de iniciar dicha investigación.

La antigua ley (20.607, promulgada en 2012), ya había introducido el concepto de acoso laboral, definiéndolo como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores”. Sin embargo, la nueva ley incorpora una ampliación a la naturaleza de estas conductas, estableciendo que las agresiones u hostigamientos pueden ocurrir no solo de manera reiterada, como señalaba la ley anteriormente, sino también pueden ser ejercidas una sola vez o en un solo acto por parte del victimario como dispone el Convenio 190 de la OIT (Pérez, 5 de abril de 2024).

### 11.3. Ecuador

El 8 de mayo de 2024, la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, la ley plantea reformas a dos leyes: i) Código del Trabajo; y, ii) Ley Orgánica del Servicio Público. A continuación, algunos aspectos relevantes dentro del Proyecto en cuanto a las reformas al Código del Trabajo. La ley define a la violencia y acoso en materia laboral, estableciendo que son prácticas o comportamientos inaceptables que pueden configurarse de manera única o repetida y pueda resultar en daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género por razones discriminatorias.

Por otro lado, la ley es cuestionada por la presidenta de la Cámara de Comercio de Quito, Mónica Heller, señala que la Asamblea Nacional “una vez más le pone el pie al sector productivo que necesita cumplir con los tiempos de respuesta en sus negocios para sobrevivir”. Agrega que “es necesario hacer una distinción entre acosar y velar por la productividad”. De igual manera, la experta en derecho laboral Vanessa Velásquez dice que “lo grave” es que el Gobierno “se jugó la peor carta que fue dar un veto parcial” en lugar de haberse optado por un “veto total, que hubiese permitido en un año hacer un análisis correcto de esta norma”. Del texto ratificado lo que más le preocupa “es esta posibilidad de que sea una sola vez (el acoso), porque en realidad va a ser muy subjetiva la posibilidad de la decisión de la existencia o no del acoso” (Esteban, 2024, párr 1-3).

## 12. RECOMENDACIONES A SEGUIR ANTE EL ACOSO LABORAL

El autor del artículo sugiere utilizar en forma parcial o total lo siguiente:

### 12.1. Legisladores

- a) Crear una ley especial o ley sobre la materia de acoso laboral en mérito al Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, con inversión de la carga de la

prueba, a fin de que el acosador/es demuestren la inexistencia de acoso laboral y más no la víctima asuma ese deber procesal. Asimismo, con una lista cerrada de actos de acoso para tener una tipicidad objetiva y exceptuando de acoso laboral al trabajo bajo presión. Además, considerar indemnización, reposición del trabajador/a, cese del acoso moral o el reembolso de los gastos de su asesor.

- b) Adicionar como falta grave en el inciso “J” al artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR, el siguiente texto normativo: “j) El acoso laboral descendente, ascendente horizontal, y mixto, según la ley de la materia”.
- c) Derogar la causal de hostilidad del artículo 30 inciso “G”; del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR.

## 12.2. Empleadores

- a) Crear una oficina de prevención y sanción de acoso laboral
- b) Conformar el comité de prevención de acoso laboral con la participación bipartita de representantes del sindicato o delegados, y el empleador
- c) Investigar a través de la oficina de colaboradores, capital humano o de recursos humanos, y decidir conforme a ley.
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia, veracidad, y dignidad de la supuesta víctima y victimario.
- e) Fomentar la cultura del no acoso laboral, mediante seminarios, cursos, talleres, pasantías, y diplomados.
- f) Instalar cámaras de videovigilancia en las zonas públicas.

## 12.3. Trabajadores

- a) Hacer de conocimiento a su victimario, en forma verbal, por escrito, gestos o señas, a fin de que enmiende su conducta ipso facto.
- b) Usar pruebas lícitas para evitar la tacha del medio probatorio
- c) Evitar pruebas ilícitas porque revictimiza a la víctima y victimario
- d) La presunta víctima no debe renunciar o abandonar su trabajo
- e) La víctima no aislarse de su familia, compañeros de trabajo, amigos, amistades o asesor

- f) Cuidar su salud física, psicológica, su conducta y no consumir alcohol ni drogas.
- g) Documentar cualquier incidente de acoso laboral
- h) Buscar testigos dispuestos a respaldar la denuncia.
- i) Aceptar el asesoramiento legal u orientación del personal de la oficina de colaboradores, capital humano o recursos humanos, u organizaciones internas y/o externas especializadas en este tipo de situaciones.

#### 12.4. Organizaciones sindicales

- a) Crear un directivo o secretario de prevención de acoso laboral
- b) Participar en el Comité de prevención de acoso laboral
- c) Apoyar con asesoramiento legal a su afiliado víctima de acoso laboral
- d) Actuar de oficio ante el evidente acoso contra su agremiado.
- e) Capacitar a sus afiliados para prevenir el acoso laboral

#### CONCLUSIONES

- Ante las brechas expuestas se concluye que el Congreso de la República peruana legisle una ley especial de acoso laboral en mérito al Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, en correspondencia con el artículo 6 de dicho convenio que requiere a todo Estado que lo ratificó como el Perú “adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho de no ser afectados por el acoso en el mundo del trabajo”.
- En las disposiciones complementarias modificatorias de la futura ley especial se disponga la adición del inciso “J” al artículo 25 y la derogación del artículo 30 inciso “G”; del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR, siendo el nuevo texto a legislar y promulgar:
- “Artículo 25 son faltas graves: (...) j) El acoso laboral descendente, ascendente horizontal, y mixto, según la ley de la materia”.
- Asimismo, en la legislación especial crear una lista cerrada de actos de acoso para tener una tipicidad objetiva, conforme se desarrolló en el subtítulo “nuevo elemento del acoso laboral” y de esa forma despejar la preocupación del bipartito nacional e internacional sobre el elemento “una sola vez el acoso”, a efectos de evitar que sea muy subjetiva la posibilidad de la decisión de la existencia o no del acoso, incluso se manipule vía interpretación so pretexto de laguna jurídica.

- Finalmente, precisar en la legislación especial que no constituye acoso cuando se ejerce con intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y velar por los niveles de productividad o metas, por las razones explicadas en el subtítulo denominado “nuevo elemento del acoso laboral”.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbulú, J. (2015). *El mobbing (acoso moral en el trabajo) y la responsabilidad civil en el ordenamiento jurídico peruano*. *Actualidad Jurídica*, 236-244.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2023). Informe Técnico N° 001642-SERVIR-GPGSC. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5928934/4939943-of-001762-2023-gpgsc.pdf?v=1708711627>
- Blancas, C (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (2ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Brito, K. (2023). *Análisis del acoso laboral a través de las casaciones en el régimen laboral de la actividad privada, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Barranca]. Repositorio Institucional UNAB. <https://hdl.handle.net/20.500.12935/246>
- Cornejo-Vásquez, J. B., & Pachano-Zurita, A. C. (2024). Las Regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador. *MQRInvestigar*, 8 (1), 5652–5673. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.5652-5673>
- Esteban, J. (2024). La Asamblea Nacional aprobó la Ley para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo. Blog & Noticias. <https://nmslaw.com.ec/blog/2024/05/13/ecuador-ley-erradicacion-violencia-acoso-trabajo/#:~:text=El%208%20de%20mayo%20de,y%20ratificarse%20en%20las%20restantes>
- Grisolia, J. (2017). *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (2ª ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- León Rolón, M. G. (2024). Acoso laboral. *Jurídica UNIDA*, 2 (1), 13–16. Recuperado a partir de <https://revistacientifica.unida.edu.py/publicaciones/index.php/juridic/article/view/216>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 - *Convenio sobre la violencia y el acoso*, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). R206 – *Recomendación sobre la violencia y el acoso*, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- Pérez, C. (15 abril 2024). Estas son las conductas que nueva Ley de Acoso Laboral castigará en el trabajo. *La Tercera*. <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/estas-son-las-conductas-que-seran-delito-en-el-trabajo-segun-la-nueva-ley-de-acoso-laboral/3NWYLIO5R5EE5JSGJZ2TAHYS6I/>
- Quílez, J., y Berrocal, S. (2023). La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral. *Revista de Estudios Jurídicos y*

*Criminológicos*, n.º 8, Universidad de Cádiz, 2023, pp. 79-112, DOI: <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2023.i8.04>

Salcedo, S. (2018). Acoso laboral: el mobbing, *Actualidad Jurídica*, (301), 204-213.

Sticco G., y Villanueva C. (2022). La violencia laboral en Argentina en el marco del Convenio 190 de la OIT. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19762.pdf>

Tolentino, C. (2022). Regulación del acoso moral laboral en el Perú: ¿qué aporta el anteproyecto del Código de Trabajo? *LP pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/regulacion-acoso-moral-laboral-peru-anteproyecto-codigo-trabajo/>

Tribunal de Fiscalización Laboral. (2024). Resolución de Sala Plena N° 005-2024-SUNAFIL/TFL, El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/244298-dictan-criterios-sobre-hostilizacion-laboral>

Yagüe, S. (2020). Violencia y acoso en el trabajo: un análisis del nuevo concepto a la luz del 190º Convenio de la OIT. *Revista Inclusiones*, (8), 548-578. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1123>