

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SU CONFIGURACIÓN COMO ACTO DE HOSTILIDAD LABORAL

Bullying at work and its configuration as an act of labor hostility

César Alejandro Nájjar Becerra
Universidad Católica de Santa María
cnajar96@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8954-8918>

Recibido: 31-10-2022

Aceptado: 02-12-2022

Publicado: 29-12-2023

RESUMEN

El estrés y la ansiedad son problemas de salud cada vez más recurrentes en el contexto laboral actual, debido a diversas situaciones en el desarrollo de las actividades laborales que poco a poco minan la salud de los trabajadores.

Parte de las causas de dichos problemas, nacen de actos de acoso moral en el trabajo que buscan afectar la condición laboral, e implícitamente la salud e integridad de los trabajadores afectados.

De cara a lo anterior, el presente artículo tiene como intención identificar dicha problemática en el contexto peruano, reflexionando sobre que puede entenderse como acoso moral en el trabajo y las formas en las que se traduce este tipo de acoso, para finalmente identificar en qué medida dichos actos pueden ser calificados como verdaderos actos de hostilidad y cuáles son las medidas legales que pueden adoptarse para su cese y eventual sanción.

Palabras Clave: Relaciones laborales, acoso moral, mobbing laboral, actos de Hostilidad, derecho laboral

ABSTRACT

Stress and anxiety are increasingly recurrent health problems in the current labor context, due to various situations in the development of work activities that gradually undermine the health of workers.

Part of the causes of these problems arise from acts of moral harassment at work that seek to affect the working condition, and implicitly the health and integrity of the affected workers.

In view of the above, the purpose of this article is to identify this problem in the Peruvian context, reflecting on what can be understood as moral harassment at work and the forms in which this type of harassment is translated, to finally identify to what extent such acts can be qualified as true acts of hostility and what are the legal measures that can be adopted for their cessation and eventual sanction.

Key words: Labor relations, moral harassment, mobbing, acts of hostility, labor law.

1. INTRODUCCIÓN

Para nadie es extraño que, en ocasiones, los centros de trabajo pueden llegar a convertirse en espacios poco saludables para los trabajadores, debido a que tanto los tratos inadecuados, como el hostigamiento y presión sistemática ejercida por el empleador o los compañeros de trabajo, pueden llegar a minar poco a poco la salud mental y atentar contra la dignidad de los trabajadores.

En ese sentido, desde hace varios años, investigadores, psicólogos y psiquiatras, descubrieron la existencia de un problema generalizado que, si bien fue descubierto en Europa, no representa un problema exclusivo de dicho continente, por ser una situación vigente en todos los lugares del mundo como el Perú.

En efecto, diversos estudios a lo largo del orbe han demostrado que el mobbing o acoso laboral no es un problema aislado, debido a que el número de trabajadores que son víctimas de estos actos es suficientemente elevado como para considerarse un problema de salud mundial que afecta el adecuado desarrollo de las actividades laborales y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales.

Así, y siendo que esta práctica implicaría una afectación directa e indirecta de los derechos más fundamentales de los trabajadores, el presente trabajo tiene como objeto acercarse al fenómeno del acoso laboral, desde una perspectiva jurídica, partiendo para ello de las investigaciones científicas que existen sobre dicho fenómeno, con el propósito de demostrar que dichas conductas atentan contra los derechos fundamentales de los trabajadores y en consecuencia conllevan a un incumplimiento de los deberes de los empleadores que puede ser considerado como un acto de hostilidad, pasible de ser subsanado o en su defecto, sancionado.

2. EL ACOSO MORAL O MOBBING LABORAL

2.1 Definición de acoso moral

En palabras de BLANCAS BUSTAMANTE (2007) el *mobbing* o acoso laboral, puede ser entendido como una serie de conductas que se manifiestan en el lugar de trabajo de la persona y que hacen de esta el objeto de comportamientos hostiles, de carácter sistemático y duración continuada, que culminan,

en la mayoría de los casos, por afectar su salud psíquica e, incluso, la física (p. 19).

Por su parte, LEYMANN (1996) refiere que el mobbing:

“(...) conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado período”

Lo que demostraría que el acoso moral en el trabajo es una actuación netamente dirigida en contra de un único trabajador, quien por el acoso continuo ejercido, termina por verse afectado debido a la afectación psíquica que tal situación genera.

Ahora bien, HIRIGOYEN (2001) considera que:

“el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (p.19).

De forma que dicha autora, reafirma que el acoso moral se sostiene en la reiteración de la conducta abusiva en pequeñas dosis, pero sosteniendo, asimismo, que no sería necesaria la violencia física y la discriminación para que se configure dicho concepto [el acoso moral], pues las agresiones son más sutiles y por tanto, más difíciles de advertir y probar. (p. 77).

Por otro lado, PIÑUEL Y ZABALA refiere que:

“En el ámbito laboral el mobbing señala el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, y en consecuencia, obtener su salida y obtener su salida de la organización a través de diversas modalidades” (p. 2).

De forma que si bien estas conductas abusivas son ejercidas en su mayoría por los pares del trabajador, las mismas son en ocasiones producidas por el propio empleador, no debiendo reducirse su configuración al actuar de los compañeros de trabajo, sino que también a aquellas situaciones en las que el empleador también ha generado una suerte de hostilización y degradación al trabajador sin motivo aparente, actos que generan lo conocido como *bossing*.

En efecto, tal y como lo indica SERRANO OLIVARES (2005) el término *bossing* hace referencia al acoso moral cuyo sujeto activo es el empleador, representantes o los jefes del empleador, que generan una especie de acoso laboral vertical (pp.22-23), el cual será expuesto más adelante.

De esta manera y a partir de dichos conceptos, podemos definir de forma particular al acoso moral en el trabajo, como aquella conducta continua y deliberada realizada por parte de compañeros de trabajo o el propio empleador, que tiene como objeto maltratar al trabajador, para afectar su dignidad como persona, afectarlo psicológicamente y en su momento conducir su salida del empleo.

2.2 Elementos del acoso moral

Tomando en cuenta las definiciones expresadas, es importante ahora identificar cuales son los supuestos en los que será posible advertir un acoso moral en el trabajo.

Al respecto SERRANO OLIVARES (2005) elaboró un concepto clínico de acoso moral conforme a su experiencia, estableciendo como elementos los que siguen (p.26):

a) Elemento subjetivo, intencional o finalístico:

Intención de humillar, vejar, aislar a la víctima y/o que ésta abandone el trabajo.

b) Elemento objetivo:

La existencia de comportamientos hostiles reiterados, es decir, actos sistemáticos que obedecen a una intención determinada y cuyo efecto es la afectación del

ambiente de trabajo y/o de las condiciones de trabajo.

c) Relación asimétrica:

La existencia de una relación de poder asimétrica entre el acosador y la víctima ya sea de hecho o de derecho.

d) Resultado:

Daño psicológico o una afectación psíquica a la víctima.

Sin embargo y como lo refiere BLANCAS BUSTAMANTE (2007) existen otros elementos claros que permiten sistematizar el acoso moral conforme a las investigaciones científicas de la materia, tales como (p. 21-29):

a) La conducta abusiva u hostil hacia el trabajador, ya sea por parte del empleador, sus jefes o superiores o los compañeros de trabajo:

Respecto a este elemento, el autor en mención refiere que el mismo debe considerarse como el elemento principal que configura el acoso moral, puesto que el mismo se advierte en los casos en que el trabajador es víctima de tratos ofensivos y humillantes que afectan su dignidad y su integridad física o psicológica. Entre las actividades que evidencian este elemento se mencionan: i) Actuaciones que buscan limitar la comunicación de la víctima con los demás, incluido el propio acosador, ii) Actuaciones que buscan evitar que la víctima mantenga contactos sociales, iii) Actuaciones que buscan desacreditar o impedir que la víctima mantenga su reputación personal o laboral, iv) Actuaciones que buscan reducir las oportunidades de la víctima y su empleabilidad, o v) Actuaciones dirigidas a afectar la salud física o psíquica de la víctima.

b) El carácter reiterado de la conducta hostil

El segundo elemento expuesto por BLANCAS BUSTAMANTE hace referencia a que la conducta hostil sea reiterada y sistemática. Sobre ello, HIRIGOYEN (2001) señala que:

“El acoso moral se caracteriza ante todo por la repetición. Son actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado, pueden parecer anodinas, pero cuya repetición las convierte en destructivas” (p. 30)

De esta forma el acoso moral se evidencia ante la existencia de conductas de violencia repetitivas pero independientes en cuanto al grado de afectación o gravedad, de tal forma que, al momento de catalogar un acto de acoso moral, deberá apreciarse el panorama completo y no las situaciones aisladas, pues lo importante es identificar de que forma la suma de estos hechos llega a configurar una actuación de acoso o violencia en contra del trabajador.

c) Una conducta hostil prolongada

Como tercer elemento, BLANCAS BUSTAMANTE identifica que para la configuración de un acto de acoso moral, la conducta hostil debe ser prolongada, es decir debe ser reiterada y mantenerse por una cierta cantidad de tiempo, pues es dicha circunstancia la que permite evidenciar un cuadro de acoso capaz de dañar psicológica, física y moralmente al trabajador.

d) Una conducta deliberada para afectar al trabajador

Por otro lado, una de las características esenciales para la configuración del acoso moral es que estos actos deriven de una decisión consciente y deliberada de afectar a la víctima.

Esto quiere decir que los promotores del acoso (empleador, jefes o compañeros de trabajo), no actúan por un estímulo espontáneo, sino de acuerdo con un objetivo que es causar un daño moral y vejámenes al trabajador; de forma que existe una premeditación y la existencia de un plan con una finalidad y medios para alcanzarla.

Asimismo, las conductas constitutivas deben ser graves, es decir capaces de infligir daño al trabajador que las sufre, ya sea

por la afectación generada, la forma en la que se ejerce o por las condiciones personales y la posición que se tiene; de forma que el trabajador que lo sufre, tal y como lo indica HIRIGOYEN (2001) percibe la malevolencia de la que es objeto (p.22).

Entre dichas situaciones, se encuentran aquellas humillaciones o vejámenes que convierten en insostenible el trabajo, tales como: La exclusión del centro de trabajo, obligar al trabajador a abandonar su trabajo, aunque no exista razón objetiva para ello (siendo las principales excusas el mal desempeño o la jubilación), entre otras; que terminan en desarrollar enfermedades que requieren ayuda médica y psicológica.

Ahora bien, para que una conducta pueda tener la calificación de acoso moral, es necesario que el comportamiento, pueda ser calificado objetivamente como agresivo, vejatorio, humillante, irracional, etc; pues la percepción subjetiva de la existencia de actos de acoso moral, no es suficiente para su configuración.

Sobre ello, el Instituto de Estudios Laborales de ESADE (2003) señala que dichos comportamientos debe reunir ciertos requisitos: i) No responder a una causa específica fácilmente reconocible por el acosado y que por lo tanto le generen incertidumbre, ii) Apartarse de lo que se entiende por conducta aceptada como razonable, iii) Ser hostiles o intimidatorios, iv) Ser comportamientos repetitivos que pueden ser de baja intensidad pero que tienen efectos acumulatorios en periodos de tiempo cercanos, v) Ser comportamientos no deseados por quien los recibe y que le suponen una afrenta, y vi) El comportamiento ni se desarrolla entre iguales, por razones jerárquicas o de hecho. (p.15)

e) Conducta que ocasiona daño psíquico o psicosomático

Finalmente se sostiene que para que exista acoso o mobbing laboral, la conducta debe generar efectos dañinos sobre la salud del trabajador, en especial su

salud psíquica, la cual, frecuentemente resulta quebrantada por los ataques y vejaciones que sufre el trabajador.

Las enfermedades psíquicas típicamente asociadas a este cuadro para HIRIGOYEN (2001) son: i) El estrés, ii) La ansiedad, iii) La depresión, iv) El síndrome post traumático, e incluso v) El suicidio (pp. 139-140)

Por su parte, para BLANCAS BUSTAMANTE (2007) los males psicossomáticos más recurrentes cuando existen comportamientos catalogados como acoso laboral son: i) Los trastornos digestivos (gastralgias, úlcera, colitis), ii) Problemas endocrinos (Tiroides, desórdenes menstruales), iii) Hipertensión arterial, iv) Vértigos, v) Enfermedades de la piel, etc. (p.32).

En este sentido y a partir de lo antes desarrollado, podemos afirmar que para la identificación de un acto de acoso moral en el trabajo, será importante evidenciar si el trabajador afectado ha sido víctima de actos hostiles por parte de su empleador u otros trabajadores de forma reiterada y prolongada, los cuales se hayan visto motivados en una decisión consciente del agresor de generar un perjuicio al trabajador, pues caso contrario podría cuestionarse la configuración de este tipo de conductas.

2.3 Clases de acoso moral

Habiendo expuesto las razones a considerar para identificar un caso de acoso moral en el trabajo, es importante desde un punto de vista teórico, conocer cuáles son las clases de acoso moral a los que se puede enfrentar un trabajador.

Al respecto, de acuerdo con BLANCAS BUSTAMANTE (2007) ya sea por el sujeto que realiza el acoso, como por el ámbito de afectación, el acoso laboral puede dividirse en las siguientes clases y tipos:

i) Clases de acoso moral según la posición de las partes

El acoso vertical puede dividirse de la siguiente forma:

1. Acoso Vertical:

Este tipo de acoso tiene lugar cuando el sujeto activo y el sujeto pasivo del acoso están ubicado en distintas posiciones jerárquicas, es decir entre quienes son jefes y están subordinados a éstos. Este tipo de acoso se subdivide en:

a) Acoso vertical descendente:

En este tipo de acoso el sujeto activo o acosador se desempeña como jefe o autoridad de la víctima, quien está subordinada a éste. Este tipo de acoso es el denominado como *bossing*.

El *bossing* constituye un caso típico de abuso del poder por parte del empleador, el cual se vale de las facultades que el ordenamiento le reconoce para dirigir la empresa, utilizándolas con el objeto de doblegar, someter o librarse del trabajador, recurriendo a su vejación sistemática con consecuencias graves para su salud, pudiendo dividirse este acoso en: i) El acoso perverso, practicado con una pretensión puramente gratuita de destrucción del otro o de valorización de su propio poder, ii) El acoso estratégico, destinado a conminar a un asalariado a marcharse de la empresa y evitar así el procedimiento de despido y iii) El acoso institucional, en el que participa de un instrumento de gestión del conjunto del personal (HIRIGOYEN, 2001, pp. 99-100).

b) Acoso vertical ascendente

Si bien este tipo de acoso es menos común en la práctica, esta modalidad tiene como agresores a un grupo de trabajadores que buscan afectar al trabajador encargado de su dirección y control.

2 Acoso horizontal:

El acoso moral horizontal tiene como sujetos activos a un grupo de trabajadores y como sujeto pasivo a un trabajador de similar jerarquía.

Esta modalidad se da cuando el trabajador acosado se niega a aceptar la "lógica

del grupo” y pretende asumir una posición independiente o singular, siendo posible su existencia también cuando, los acosadores tienen como objeto perjudicar el ascenso del acosado, a quienes los acosadores lo vislumbran como un peligro para su propio ascenso o su supervivencia laboral.

En la mayoría de los casos, este tipo de acoso se trata del grupo contra el individuo, pero no se descarta la posibilidad que pueda darse tan solo, entre dos compañeros de trabajo.

3. Acoso moral mixto

Este tipo de acoso se caracteriza en que la conducta hostil de los propios compañeros, se suma la actitud complaciente e incluso estimulante del propio empleador o sus representantes, quienes, a pesar de poder poner freno a la situación por conocerla, la validan e incluso la fomentan.

Se le puede entender como una especie de “acoso ambiental” en el que las conductas acosadoras son aceptadas como la respuesta natural del grupo a todo aquel que desafía la lógica del grupo, sin que la empresa lo considere irregular.

Tolerar un ambiente de acoso, aunque el empleador no participe ni sea el origen del mismo, hace que este sea igualmente responsable de las conductas que afecten al trabajador.

ii) Clases de acoso moral según los actos hostiles realizados contra la víctima

Como podrá haberse inferido de lo desarrollado hasta ahora, las conductas que constituyen acoso moral son muy amplias y variados, no siendo necesario para que este se configure que todas concurren en relación al sujeto acusado; de forma que es posible distinguir en función del contenido de los actos de acoso conforme al siguiente detalle:

1. Acoso Personal:

En palabras de SERRANO OLIVARES (2005) esta modalidad se advierte por:

“todos aquellos comportamientos que inciden directamente en las características o situación personal de la víctima, o, en otros términos, en su persona y a su vida privada” (p. 76).

En este sentido, este supuesto se advertiría en los casos de la existencia de malos tratos y humillaciones que recibe el afectado como el aislamiento, la incomunicación, los insultos, bromas, entre otros, sin que se afecte su situación jurídica en la empresa, es decir manteniendo su categoría, salario y beneficios, pero sufriendo una afectación de las relaciones con terceros, las cuales se tornan en difíciles de mantener y que terminan por afectar su rendimiento laboral.

Según diversos investigadores, es en el mobbing horizontal donde se hace más evidente el presente tipo de acoso, pues estos carecen del poder de dirección necesario para modificar las condiciones de trabajo del afectado; sin embargo, concordamos con BLANCAS BUSTAMANTE (2007) al indicar que este tipo de acoso también tiene lugar en el acoso vertical, cuando el jefe de la víctima la maltrata gritándole, criticándola ante los demás, arrojando sus informes al suelo, obligándola a rehacer sus trabajos o abrumándola de labores (p.53).

Lo importante para identificar este supuesto de acoso, es que se respetan las condiciones de trabajo de la víctima, pero se crea una relación insostenible con sus compañeros y jefes que hacen insostenible la relación laboral; razón por la que es el acoso más difícil de probar en un proceso, ya que por un lado el mismo podría ser negado por los acosadores, y por el otro, es muy difícil que el trabajador documente dichos episodios.

2. Acoso Funcional:

A diferencia del acoso personal, en el funcional el acoso se orienta a la función del trabajador, de forma que el acoso puede provenir de decisiones empresariales que modifican las condiciones o la posición jurídica del trabajador.

La modificación de las condiciones laborales vistas en este caso, se catalogan como actos de acoso moral, pues representan un ejercicio que excede la facultad ius variandi del empleador o los límites al poder de dirección del empleador, por lo que solo puede presentarse en el caso de un acoso realizado por el empleador.

En la medida que este tipo de acoso supone simultáneamente, la vulneración de otros derechos laborales, la tutela del acoso moral en este caso ofrece mayores posibilidades de éxito ya que, por la naturaleza de los agravios, la prueba de estos se encuentra en las decisiones empresariales que les dan origen.

3. Acoso organizativo

En esta modalidad el acoso se materializa por la estigmatización del trabajador elegido como víctima por parte del empleador como encargado de la dirección del trabajo, la cual busca afectar el ambiente laboral impidiendo la ejecución de tareas regulares. Ejemplos claros son el aislamiento, los actos de discriminación en el empleo, y los tratos diferenciados sin justificación etc.

3. EL ACOSO MORAL COMO ACTO DE HOSTILIDAD: LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

Ahora bien y habiéndose expuesto las razones que motivan la existencia de actos de acoso moral en el trabajo, parece importante manifestar en que medida tales actos pueden considerarse como actos de hostilidad pasibles de ser subsanados o en su defecto sancionados por el empleador.

Así pues, es importante manifestar que con la aparición del Estado Social de Derecho y la consecuente constitucionalización del derecho del trabajo, se forjó lo que hoy conocemos como derechos fundamentales laborales, los cuales, tal y como lo indica MONEREO (1996) son el fundamento y límite del derecho del trabajo, tanto en su función heterónoma (estatal) como autónoma (autonomía colectiva); al ser que no solo crean, sino que también estructuran y delimitan los principios y derechos del ordenamiento jurídico laboral. (Citado en BLANCAS, 2016, pp.75-76).

En efecto y como se manifestó en un artículo previo:

“ La aplicación de tales derechos fundamentales incide en el desarrollo de las relaciones laborales, al convertirse en verdaderos límites que regulan la participación del Estado y los supuestos sobre los que la interacción inter privados (trabajador- empresa) puede desarrollarse; lo que claramente supone, la reducción de las facultades del empleador en el control efectivo de sus trabajadores y la limitación en la autonomía de la voluntad de las partes, en cuanto a la imposibilidad de desmejorar los derechos que constitucional y normativamente le son reconocidos al trabajador.” (NAJAR, 2020, p.170)

De forma que los derechos fundamentales representan un límite al poder de dirección, siendo posible sostener que cualquier actuación empresarial tendiente a atentar contra los mismos, representa una actuación pasible de ser controlada y sancionada.

En este sentido, a continuación, procederemos a analizar si las conductas calificadas como actos de acoso moral pueden vulnerar derechos fundamentales, y con ello, si el trabajador tiene la posibilidad de adoptar medidas destinadas a limitar y proscribir dichas actuaciones.

3.1 El respeto de los derechos fundamentales en las relaciones laborales

Conforme lo establece el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Bajo este entendido, el artículo bajo comentario pretende reconocer la eficacia de los derechos fundamentales en el campo de la relación de trabajo.

En este sentido, la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales, son el límite en cualquier actuación laboral, convirtiéndose en el marco sobre el que se puede evaluar la validez de los actos del empleador respecto del trabajador.

Siendo esto así, y considerando que el acoso laboral representa una afrenta a los trabaja-

dores, a continuación, detallaremos cuales son aquellos derechos fundamentales que pueden ser vulnerados en toda relación de trabajo, y específicamente, en aquellos casos donde se configure un caso de acoso o mobbing laboral:

a) La Dignidad de la Persona Humana

Conforme lo reconoce el artículo 1° de nuestra Constitución: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Bajo este entendido, el principio de dignidad humana, impone a las personas actuar en sus relaciones con las demás personas en dos direcciones: i) Una actuación positiva, según la cual la persona debe procurar el máximo respeto a la dignidad de los demás y al ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones, sin olvidar la dignidad que inviste a toda persona, y ii) Una actuación negativa, en tanto la dignidad de los demás opera como límite al ejercicio de sus propios derechos fundamentales (GÓNZALES PEREZ, 1986, p.91).

Bajo esta premisa, el mismo autor señala que en el ámbito laboral la dignidad cobra un relieve especial, pues la posición de sujeción en que se encuentra el trabajador dentro de la relación de trabajo, ha hecho necesario que los ordenamientos jurídicos afirmen el respeto de dicha dignidad al trabajador frente al empleador, como una suerte de premisa que indica que dicha situación de subordinación no puede implicar en ningún sentido, la mengua de su dignidad como persona (pp.130-131).

De esta forma, el hecho que el acoso moral supone, tal y como se expresó en párrafos previos, un trato degradante, humillante y ofensivo al trabajador que pretende afectar al mismo al punto de promover su salida del trabajo, y afectarlo con ello de manera personal como profesional, los actos de acoso moral representan una agresión directa a la dignidad del trabajador que como veremos, puede ser sancionada.

b) La integridad psíquica y física

El artículo 2° de la Constitución Política consagra entre otros, el derecho a la integridad

psíquica y física, así como al libre desarrollo y bienestar de la persona, que solo puede ser logrado a través de un actuar respetuoso de la persona como titular de derechos fundamentales.

Bajo este entendido, el *mobbing* como práctica que causa daño psíquico y que acarrea en muchas ocasiones, enfermedades físicas, termina por representar un acto que implica una evidente vulneración a estos derechos.

En efecto, tal y como lo expresa el propio Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 2333-2004-HC/TC señala que la integridad psíquica: “se expresa en la preservación de las habilidades motrices, emocionales e intelectuales. Por consiguiente, asegura el respeto de los componentes psicológicos y discursivos de una persona, tales como su forma de ser, su personalidad, su carácter, así como su temperamento y lucidez para conocer y enjuiciar el mundo interior y exterior del ser humano”.

Bajo este entendido, el acoso moral representa una grave afrenta a este derecho, pues como lo reconocen diversas investigaciones, la presencia de enfermedades psicósomáticas acompaña casi siempre a las víctimas de acoso moral.

Así, como lo refiere PIÑUEL Y ZABALA (2001):

“La víctima de acoso o mobbing va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí misma, a resultas de lo cual diferentes aspectos de su vida se verán afectados. Entra en una espiral de estrés creciente que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas que pueden conducir a bajas laborales” (p.5)

De esta forma, es indudable que el acoso moral puede producir una afectación psíquica que puede derivar en una enfermedad física por la afectación del trabajador tanto a nivel laboral, como personal y familiar, ya que en algunas ocasiones el trabajador entra en un espiral de estrés que puede conllevar a daños a su salud, que incluso pueden llegar a incapacitarlo sin que el mismo pueda recu-

perar su capacidad laboral; de forma que el acoso moral expresa una forma de conducta que per se vulnera el derecho a la integridad psíquica y física de la víctima.

c) **El derecho al honor y a la buena reputación**

En principio es necesario precisar que el honor se presenta como: "(...) la imagen ética y espiritual que uno tiene de sí mismo" (RUBIO CORREA, 1993, Tomo I, p. 245).

Así, GONZALES PEREZ (1986) afirma que el honor tiene dos niveles: i) El honor propio de la naturaleza humana y propio de la dignidad del hombre por el solo hecho de ser un ser humano, y ii) El honor como proyección de la virtud que se mueve en el plano de la consideración social y que es equivalente a la reputación, la fama y honra del que goza una persona. (p.86)

En el campo laboral, el honor y la buena reputación se traducen en lo que es el prestigio profesional del trabajador debido a sus conocimientos, habilidades, experiencia y capacidad, lo que representa y califica como apta a la persona para el desempeño de sus funciones.

Bajo este entendido el acoso moral o mobbing puede representar una afrenta a este derecho, cuando de forma malintencionada, se tiende a descalificar sistemáticamente el trabajo de la víctima, poniendo en duda su capacidad y conocimientos; sometiéndolo a llamadas de atención malintencionadas, difundiendo rumores o comentarios sobre el deficiente desempeño en su trabajo, sometiéndolo a la autoridad de personas menos calificadas que hacen que pierda la confianza, y el respeto del que antes gozaba; pero debiendo tenerse en cuenta que la mera crítica a la capacidad profesional del trabajador no puede considerarse lesiva de su honor y buena reputación, siendo necesario que estas se realizan de mediante expresiones insultantes, insidiosas o vejatorias (NEVADO FERNANDEZ, 1999, p.37).

2.2 El acoso moral como acto de hostilidad

Atendiendo a lo antes expuesto las vulneraciones de derecho generadas por el

mobbing laboral, pueden ser calificadas como actos hostiles de conformidad con el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al ser que dicho dispositivo precisa como actos que pueden ser calificados como hostiles:

- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador (inciso d) del artículo 30)
- Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (inciso g) del artículo 30)

Supuestos que se configuran en casos de acoso moral pues, como se precisó, los mismos tienden a afectar no solo la dignidad de los trabajadores sino otros derechos fundamentales básicos como la integridad física y psicológica, y el derecho al honor y la buena reputación.

Al respecto, la Casación Laboral N° 16443-2014, estableció que *"los actos de hostilidad contra el trabajador se producen en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, le ocasiona algún perjuicio previsto en la norma pertinente"*. Así también, señaló que *"califican como actos de hostilidad contra el trabajador aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden motivar su extinción"*.

Con base a tal ejecutoria suprema, podemos concluir los siguientes supuestos: i) que los actos de hostilidad se producen con un determinado accionar; ii) que debe existir un perjuicio previsto en norma; y iii) que contravenga las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Bajo este entendido, los actos de acoso moral pueden calificar como actos de acoso moral debido a lo siguiente:

- **La existencia de un accionar**, el cual como hemos evidenciado en puntos previos, se advierte en los casos de actos de hostilidad cuando el empleador u

otros trabajadores (con conocimiento del empleador) realizan actos vejatorios, humillantes, que buscan generar daño, en contra de un trabajador de forma reiterada y prolongada, motivados en una decisión consciente de generar un perjuicio.

- **La existencia de un perjuicio en la norma**, el cual en el caso del acoso moral puede advertirse desde dos perspectivas:
 1. Inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador (inciso d) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR), en atención a que el artículo 56° de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo¹, concordado con el artículo 103° del D.S. N° 005-2012-TR – Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo², establece que el empleador prevé que no se perjudique la salud de los trabajadores al someterlos a situaciones que los exponga a estrés, y a largo plazo, a una serie de sintomatologías clínicas, lo que se condice con el artículo 14° del D.S. N° 007-2020-SA – Reglamento de la Ley de Salud, disposiciones que se verían vulneradas al ser que los actos de acoso moral en el trabajo pueden derivar en problemas psíquicos como el estrés, ansiedad, depresión, síndromes post traumáticos, que incluso pueden llegar al suicidio, así como enfermedades tales como trastornos digestivos (gastralgias, úlcera, colitis), problemas endocrinos (Tiroides, desarreglos menstruales), hipertensión arterial, enfermedades de la piel, etc.
 2. Actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (inciso g) del artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR), al ser que tal y como lo expusimos a lo largo del presente artículo los actos contra la moral en el trabajo pretenden vejar, humillar y en general

maltratar al trabajador, para afectar su dignidad como persona, afectarlo psicológicamente y en su momento conducir su salida del empleo, conllevando a que se afecte al trabajador de manera personal y profesional.

- **La contravención de obligaciones derivadas del contrato de trabajo**, que en el caso del acoso moral en el trabajo se advierte al ser que el empleador en su condición de tal debe adoptar medidas de prevención y sanción frente a los actos de acoso moral en el trabajo.

Ante lo antes expuesto, es de advertir que los actos de acoso moral pueden ser calificados como actos de hostilidad en el empleo, hecho que hace posible determinar acciones a efecto de sancionar la comisión de estos actos.

3.3 Las acciones de tutela habilitadas para la sanción de actos de hostilidad

Habiéndose evidenciado que los actos de acoso moral pueden conllevar a la afectación de derechos fundamentales básicos y por tanto a la configuración de actos de hostilidad, es necesario precisar que el trabajador víctima de estos actos, tiene la posibilidad de ejercer una tutela reparadora frente a estos hechos a través de los procedimientos reconocidos en nuestra normativa laboral vigente.

Al respecto, podemos indicar que este tipo de tutela puede ser de orden restitutorio (en cuyo caso lo que se pretende es el cese del acoso moral y la restauración de las condiciones imperantes antes de su inicio) o resarcitorio (cuando lo que se pretende es resarcir el daño ocasionado a la víctima por el acoso moral).

a) Respecto a la tutela restitutoria

Dentro de la tutela restitutoria encontramos la posibilidad de que la víctima de acoso inicie una acción de amparo al ser que como lo hemos detallado, el mobbing representa una conducta lesiva de derechos fundamentales del trabajador, debiendo el trabajador superar en caso de optar por esta opción, que el juzgado admita la demanda al existir requisitos específicos para su acceso.

1 Artículo 56°: El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

2 Artículo 103°. - De conformidad con el artículo 56° de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-07-TR, el trabajador también tiene la opción de acceder a la vía judicial, estando facultado a iniciar una acción de cese de hostilidad, para que se disponga judicialmente el cese de hostilidad, o dar por terminado el contrato de trabajo dándose por despedido y facultando el cobro de la indemnización por despido arbitrario.

b) Respecto a la tutela resarcitoria

Dentro de este tipo de tutela el trabajador afectado podrá de acuerdo a los daños generados y objetivamente comprobados por el acoso moral sufrido, promover una acción judicial con la finalidad de solicitar el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. Para tal efecto y considerando la jurisprudencia laboral vigente, será recomendable en este caso, que el trabajador afectado compruebe los daños generados a través de informes psicológicos – psiquiátricos que permitan evidenciar el nexo de causalidad entre los actos en el empleo y su afectación.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, es de señalar además que, al margen de las acciones judiciales antes expuestas por disposición normativa, el no cumplir con adoptar las medidas necesarias para frenar los presentes actos de hostilidad, pueden ser materia de sanción por SUNAFIL, pues conforme al artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-20016-TR, es considerada como infracción muy grave:

“No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad [...], así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.”

De forma que la no adopción de medidas pertinentes para cesar los actos de hostilidad vinculados al acoso moral, podrían derivar además en un procedimiento inspectivo que podría conllevar al pago de multas por parte del empleador.

Consecuentemente, nuestra normativa establece procedimientos que permitirían evitar o resarcir los daños generados por el acoso o mobbing laboral, y es que como lo demostramos a lo largo del presente trabajo de inves-

tigación, las conductas de acoso u hostilidad en el trabajo, atentan en efecto contra los derechos de los trabajadores, siendo incluso un claro incumplimiento de los deberes de los empleadores, que tienen la obligación de proteger a los trabajadores de situaciones que puedan representar un daño a su seguridad y salud.

2. CONCLUSIONES

De esta manera, y luego de lo expuesto en el presente artículo podemos concluir que los actos de acoso moral en el trabajo pueden ser entendidos como aquellas conductas continuas y deliberadas que tienen como objeto maltratar al trabajador, para afectar su dignidad como persona, afectarlo psicológicamente y en su momento conducir su salida del empleo.

Atendiendo a ello y como se evidenció en párrafos previos, los actos de acoso moral pueden ser calificados como verdaderos actos de hostilidad en nuestra legislación laboral, de cara a su afectación a derechos fundamentales y la tipificación de los mismos recogida en los incisos d) y g) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la que ante la configuración de estos hechos, el trabajador afectado podrá recurrir por accionar judicial y administrativamente, a efecto de cesar dichos actos y en su caso buscar el resarcimiento de los daños generados a su persona.

BIBLIOGRAFÍA

- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2016) Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo (2° edición). Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2007) El acoso moral en la relación de trabajo. Lima. Palestra Editores.
- GONZALES PEREZ, Jesús (1986) La dignidad de la Persona. Madrid. Editorial Civitas S.A.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2001) El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica SA.
- Instituto de Estudios Laborales de ESADE (2003) Informe Randstad Acoso Moral , extraído de https://itemsweb.esade.edu/biblioteca/archivo/Informe_Randstad_acoso_moral.pdf el 02 de agosto de 2023.
- LEYMANN Heinz (1996) Contenido y desarrollo del

- acoso grupal moral (mobbing) en el trabajo. En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki (2001) Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido. Extraído de <https://silo.tips/download/mobbing-la-lenta-y-silenciosa-alternativa-al-despido> el 03 de agosto de 2023.
- NÁJAR BECERRA, César (2020) El derecho a la intimidad como límite al poder de dirección en las relaciones de trabajo a propósito de uso de tecnologías en tiempos de COVID-19. En: *Soluciones Laborales* N° 150 – Junio 2020. Lima. *Gaceta Jurídica*. pp. 169-182.
- RUBIO CORREA, Marcial (1993) Estudio de la Constitución Política de 1993, Tomo I. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- SERRANO OLIVARES, Raquel (2005) *El Acoso Moral en el Trabajo*. Consejo Económico y Social. Colección Estudios N° 172. Madrid