

*Revisión sistemática del análisis del marco
legal peruano en el ámbito del acoso
psicológico laboral o Mobbing*

*Systematic Review of the Analysis of the
Peruvian Legal Framework in the Field of
Psychological Harassment o Mobbing*

Nicole Chimpén Calderón* <https://orcid.org/0000-0003-0258-4911>

Merly Mercado Quispe** <https://orcid.org/0000-0001-9076-7683>

Rosa Luz Beltrán Ponce*** <https://orcid.org/0000-0002-7368-607X>

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v19i28.2317>

* Alumna de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Privada del Norte.
Perú.

Correo Electrónico: N00067061@upn.pe

** Alumna de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Privada del Norte.
Perú.

Correo Electrónico: N00109449@upn.pe

*** Profesora de Derecho Laboral I en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas,
Universidad Privada del Norte. Perú. Magister en Derecho Empresarial

Correo Electrónico: rosa.beltran@upn.edu.pe

Lex





Borita. Óleo sobre madera 36 X 40 cm.
David Hewson (EEUU, 1966)
www.davidhewsonart.com

RESUMEN

En el Perú, no existe regulación normativa que sancione el acoso psicológico laboral. El objetivo de este estudio es determinar la necesidad de una regulación específica de la figura del acoso psicológico laboral o mobbing en el marco legal peruano. Para ello se ha analizado artículos nacionales e internacionales sobre el mobbing, término que es sinónimo de acoso psicológico, acoso laboral y acoso moral, publicados como estudio teórico en las bases de datos Redalyc, Scielo y ALICIA, entre el período de 2009 al 2019. El acoso psicológico o mobbing produce un menoscabo a la dignidad y salud mental de los trabajadores que lo sufren, por lo que, se recomienda que ésta figura jurídica se incorpore de manera específica en el Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, como una falta grave.

Palabras clave: *acoso psicológico laboral, mobbing, regulación, marco legal peruano.*

ABSTRACT

In Peru, there is no normative regulation that sanctions workplace psychological harassment. The objective of this study is to determine the need for a specific regulation of the figure of workplace psychological harassment or mobbing in the Peruvian legal framework. For this, national and international articles on mobbing, a term that is synonymous with psychological harassment, workplace harassment and moral harassment, have been analyzed, published as a theoretical study in the Redalyc, Scielo and ALICIA databases, between the period 2009 to 2019. Psychological harassment or mobbing damages the dignity and mental health of the workers who do so, therefore, it is recommended that this legal figure be specifically incorporated in Article 25 of the TUO of Legislative Decree No. 728, as a serious fault.

Key words: *psychological harassment at work, mobbing, regulation, peruvian legal framework.*

I. INTRODUCCIÓN

El mobbing o acoso psicológico laboral fue definido por primera vez por Leymann¹, quien emplea el término mobbing para referirse a “la forma de interacción social mediante la cual un individuo es atacado por uno o más personas, de manera sistemática durante varios meses, dejando al afectado en una situación de indefensión y con un alto riesgo de expulsión”. Es a partir de este concepto que se intenta dar una definición en el ámbito jurídico sobre lo que implica el acoso psicológico laboral, con el fin de otorgar protección jurídica a la esfera más íntima del trabajador acosado, ya que necesario que existan buenas relaciones personales, así como un adecuado clima laboral.

Existen diferentes conceptos sobre qué es el acoso psicológico laboral, sin embargo, se puede englobar que el mobbing, según Martín Daza, Pérez Bilbao y López García-Silva² describe “los comportamientos de hostigamiento que se producen de forma tendenciosa, de manera sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un cierto período de tiempo (al menos durante seis meses)” En el ámbito jurídico, la Organización Internacional del Trabajo (2000) ofreció su definición como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

En el Perú, al no existir una definición jurídica de mobbing, se opta por tomar en consideración aquellas que provienen de la legislación comparada, ya que de las distintas acepciones que ha tomado en otros países, es que se puede dictar que aún no existe una única definición que sea aceptada en su totalidad, dado que, en cada legislación, varían los comportamientos y conductas que la configuran, así como los supuestos de aplicación, que es reconocer cuándo se está frente a un caso de mobbing.

1. Heinz Leymann, “El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 5 (1996): 171.

2. Félix Martín-Daza, Jesús Pérez-Bilbao & Juan López García-Silva, “Nota técnica preventiva (NTP) 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing”. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, (1998), 1.

Respecto a este punto, encontramos que Molero Suárez³ ha observado el estudio de la legislación comparada y ha indicado que:

La más notable y conocida por ser la pionera en la legislación sueca, (...) sí reconoció expresamente la existencia del problema en el lugar de trabajo y promovió el desarrollo de Códigos de Conducta en las compañías. En este sentido, la Ordenanza sobre Victimización en el Trabajo (AFS, 1993:17), dada dentro del marco de la Ordenanza de Ambiente de Trabajo (SFS, 1977:1166), entendió por victimización las recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles emprendidas contra trabajadores/as individuales, de tipo ofensivo, de tal modo que suponen el aislamiento de estos trabajadores/as del colectivo que opera en el lugar de trabajo. Así, estableció como obligaciones generales que «el empleador debe planear y organizar el trabajo a fin de prevenir la victimización» y que el empleador debe dejar en claro que la victimización no puede ser aceptada dentro de sus actividades.

Molero Suárez, también indicó que:

En Francia, (...) mediante la Ley de Modernización Social del 17 de mayo de 2002, se modificó el Código de Trabajo y el Código Penal para entender que el acoso moral (término utilizado en Francia) contra un trabajador consiste en:

Actos repetidos de acoso moral que tienen por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional⁴.

Además sobre Colombia mencionó que:

En el ámbito latinoamericano, la Ley 1010 de 2006 de Colombia definió el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo⁵.

En América Latina, Lugo Garfías⁶ señala que la Comisión Nacional de Derechos Humanos - México ha enunciado que tanto la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México con la Tesis la CCLI/2014 (10a) y la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de

3. Marlene Molero, “El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: El desarrollo de un concepto”, *IUS ET VERITAS*, 36, 18 (2008): 364.

4. Marlene Molero Suárez, op. cit, 346.

5. Marlene Molero Suárez, op. cit, 346.

6. Lugo Garfías, María Elena Lugo Garfías, “Acoso laboral “Mobbing””, *Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México*, (2017): 38.

la República de Costa Rica en la Resolución 2005-0655 han determinado que la materialización del mobbing puede darse por medio de las siguientes acciones:

- a) Medidas organizacionales: designar los peores trabajos, los innecesarios o repetitivos, así como designar tareas por debajo de sus competencias habituales e incluso no asignar ningún tipo de trabajo.
- b) Aislamiento social: restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros, también el ignorar o no dirigir la palabra.
- c) Ataques a la vida privada de la persona: burlarse de algún defecto personal, la descalificación de la apariencia física, forma de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente, así como críticas constantes a la vida íntima.
- d) Agresiones psicológicas: menospreciar personal o profesionalmente, desvalorizar sistemáticamente el éxito profesional o atribuirlo a otros factores o terceros.
- e) Violencia: amenazas de violencia física y maltrato físico.
- f) Agresiones verbales: gritar, insultar y criticar el trabajo de la víctima.

Del análisis previamente observado sobre la regulación del mobbing en Suecia, se encontró que a pesar de ser un país europeo que tuvo los primeros antecedentes respecto a reconocer esta clase de acoso, no pudo establecer medidas eficientes para repeler las consecuencias que este trae consigo a los trabajadores afectados, lo que no brindó una solución directa, ya que no especificaba, ni regulaba cómo y mediante qué procedimiento interno los trabajadores podrían hacer valer lo señalado en la Ordenanza sobre Victimización en el Trabajo. En cambio, en Francia, si se introdujo una definición en el Código de Trabajo y Código Penal, aunque no hace alusión a quienes podrían ser los sujetos activos de cometer mobbing o acoso moral, como también se le denomina. Con respecto a Colombia, sí se definió el mobbing o acoso laboral mediante una norma específica. Y por otro lado, en el Estado mexicano, la violencia y agresiones verbales son acciones que comprenden la denominación de mobbing, lo cual significa que regula de manera diferente los supuestos que configuran la presencia del acoso psicológico en los centros de labores; sin embargo por los conceptos ya desglosados líneas arriba, se ha esclarecido que el acoso psicológico lesiona la esfera íntima de la víctima al sabotear sus interacciones y adecuada comunicación con otros trabajadores, perturbando la tranquilidad del ambiente laboral, incluso conllevando en muchos casos, a que la víctima renuncie.

Respecto a Perú, la abogada (Morales)⁷ quién es asociada del Estudio Miranda & Amado Abogados, señala como definición de mobbing que:

7. Araceli Morales. "Mobbing: ¿Cómo enfrentar esta modalidad de acoso laboral?". *Info Capital Humano*, Acceso el 15 de septiembre de 2021, <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/mobbing-como-enfrentar-esta-modalidad-de-acoso-laboral/#>

Es una conducta hostil que puede ser ejercida por cualquier trabajador, sea el jefe, subordinado o compañero de trabajo, en contra de otro trabajador y que atenta contra la dignidad o integridad del trabajador, afectando sus condiciones de trabajo o poniendo en peligro la continuidad de su vínculo laboral.

Y por su parte, De las Casas⁸, socio del Estudio & Cía. Abogados, señala que “el mobbing engloba diferentes formas de hostilidad que trae consigo la afectación de derechos fundamentales y que no existe un marco jurídico en el Perú que lo regule; pero, está contenido en varias disposiciones legales”.

Al referirnos a los mecanismos legales que puedan ser considerados para sancionar el mobbing, se puede partir del máximo referente, que es la Carta Magna, ya que en su Artículo 23 consagra que ninguna relación laboral puede rebajar la dignidad del trabajador, así como el Artículo 24 señala que el trabajador tiene derecho al bienestar espiritual; lo contenido en ambos artículos da cabida para la delimitación en una norma específica sobre el mobbing.

Por otro lado, se tiene al artículo 30, inciso g) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral⁹ es el que más se aproxima a definir el mobbing, ya que alude como actos de hostilidad por parte del empleador: los que van contra la moral y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador, que son equiparables al despido, por lo que el trabajador puede solicitar el cese de la hostilidad y si en un plazo no menor de seis días, el empleador no ha cesado en sus actos hostiles, el trabajador afectado puede optar por demandar en vía judicial el cese y este tipo de despido, al ser considerado como uno equivalente al arbitrario, puede solicitar el pago de una indemnización; empero este mismo inciso también incluye al hostigamiento sexual y este tipo de actos se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia.

También entre los mismos trabajadores se pueden acarrear incidentes que constituyan acoso psicológico y para ello se cuenta con el Artículo 25, inciso f)¹⁰ del mismo cuerpo legal, que sanciona como falta grave, al ser una causa justa de despido, que el trabajador cometa actos de injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, no obstante, regula este

8. De las Casas, Orlando. “Mobbing: ¿Cómo enfrentar esta modalidad de acoso laboral?”. *Info Capital Humano*, acceso el 15 de septiembre de 2021, <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/mobbing-como-enfrentar-esta-modalidad-de-acoso-laboral/#>

9. Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

10. Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

comportamiento junto con los actos de violencia y grave indisciplina, este último se puede referir a actos de desobediencia y no acoso psicológico necesariamente.

Por lo expuesto, de una serie de conductas persistentes que producen una afectación psicológica que vulnera la dignidad y salud mental de los trabajadores afectados dentro de sus centros de trabajo, puesto que no existe un procedimiento interno establecido que prevea una actuación rápida y eficaz, que a su vez no necesita de barreras burocráticas, al ser de carácter urgente, siendo un ejemplo de demora: el supuesto del cese de actos de hostilidad, que requiere de esperar a la respuesta del empleador para recurrir a la instancia judicial, cuando los trabajadores, de por sí, se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad por estar bajo la predominancia del empleador. Por ello, se requiere que el Estado peruano proteja dicha vulneración, con la regulación de una norma referente al mobbing, para que los trabajadores gocen de una buena relación laboral con sus compañeros y empleador, así como de un clima laboral óptimo en su centro de labores, al prestar sus servicios.

Por consiguiente, el objetivo de la revisión sistemática es determinar la necesidad de la regulación específica de la figura del acoso psicológico laboral o mobbing en el marco legal peruano, a partir de la revisión de la literatura científica del periodo de 2009 al 2019.

II. METODOLOGÍA

Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica, que consiste en una investigación teórica. En esta sección se describen las estrategias empleadas para llevarla a cabo, y se explica el procedimiento de cómo se realizó la selección de artículos científicos.

La pregunta de investigación es: En el marco legal peruano, ¿Es necesaria la regulación específica de la figura del acoso psicológico laboral o mobbing, en el marco legal peruano? y el objetivo es determinar la necesidad de la regulación de la figura del acoso psicológico laboral o mobbing en el marco legal peruano, a partir de la revisión de la literatura científica del periodo de 2009 al 2019, en base a artículos nacionales como internacionales.

Procedimiento de recopilación de información

La búsqueda de artículos científicos, nacionales e internacionales consistió en consultar en las bases de datos: ALICIA, SciELO y Redalyc. Se obtuvieron un total de 172 artículos científicos, de los cuales 67 de ellos fueron recogidos a través de Redalyc, 59 en SciELO y 46 en ALICIA. Se emplearon como criterios de búsqueda los términos:

- “Acoso psicológico laboral”
- “Mobbing”

Procedimiento de selección de artículos

Se ha usado el método descriptivo y de observación, para aplicar en la presente revisión sistemática, por lo que se ha considerado en ello las palabras claves: “acoso psicológico”, “acoso laboral” y “acoso moral”, ya que aparecían en los títulos de los artículos científicos hallados, como resultado de emplear el término de búsqueda “acoso psicológico laboral”, al estar insertos y ser sinónimos de mobbing.

Por lo que de los 172 artículos hallados, se prescindió de 96 artículos, aplicando como criterios de selección que: los artículos se encuentren desarrollados desde la perspectiva de la disciplina y/o materia de Derecho, ya que nuestro objetivo es determinar la necesidad de la regulación de la figura del acoso psicológico laboral o mobbing en el marco legal peruano en el periodo de 2009 al 2019, y que no se traten de artículos duplicados; en total se seleccionaron 76 artículos científicos, ya que si cumplían con los criterios de selección, encontrándose 37 artículos a través de Redalyc, 9 en SCIELO y 10 en ALICIA.

Criterios de inclusión

Se consideraron como criterios de inclusión optar por los artículos nacionales e internacionales que estuvieran disponibles en idioma español; que contaran con los términos: “mobbing”, “acoso psicológico”, “acoso laboral” y/o “acoso moral” como palabras claves, y se incluyen estos últimos tres términos al figurar como resultado de emplear el término de búsqueda “acoso psicológico laboral”, ya que son sinónimos de mobbing; que hubiesen sido publicados entre los años 2009 al 2019. Sin embargo, también se optó por incluir 7 artículos fueron publicados entre los años 2003 al 2008 dado que cumplen con los dos primeros criterios mencionados y contribuyen a desarrollar el objetivo planteado sobre la necesidad de regular la figura del acoso psicológico laboral o “mobbing” en el marco legal peruano, mediante un estudio teórico, siendo este el cuarto criterio. Por lo que, de los 76 artículos seleccionados, solo se incluyeron 26 artículos científicos, siendo estos los que conformaron la unidad de análisis, dado que permitieron alcanzar el objetivo planteado.

Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión son: no considerar artículos que estuvieran disponibles en otro idioma que no fuera el español, como el inglés, etc.; como segundo criterio se tiene el no considerar los artículos que no contaran con los términos: “mobbing”, “acoso psicológico”, “acoso laboral” y/o “acoso moral” como palabras claves porque la presente revisión sistemática se enfoca únicamente en el acoso psicológico laboral y los artículos que lo desarrollen, debido a que existen diferentes tipos de acoso, como el físico o sexual; como tercer criterio, que no hubiesen sido publicados entre los años 2009 y 2019, a excepción de 7 artículos incluidos que fueron publicados entre los años 2003 al 2008; y como cuarto criterio se tiene que hayan desarrollado y alcanzado el objetivo de la presente revisión sistemática, la necesidad de regular la figura del acoso psicológico laboral o “mobbing” en el marco legal peruano, mediante un estudio empírico. Por ello, de los 76 artículos seleccionados ya mencionados, se excluyeron 50, empleando los mencionados criterios.

III. RESULTADOS

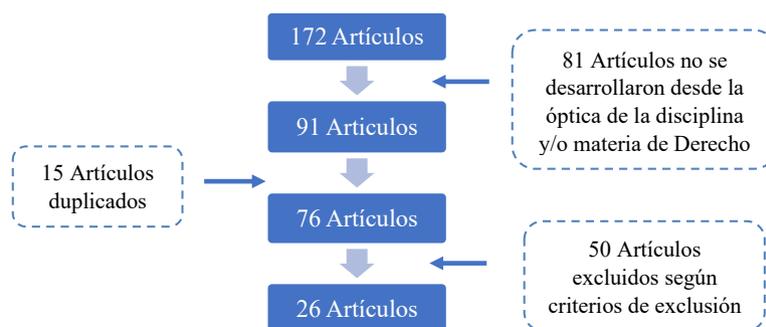
Para la recopilación de artículos, se consulta las bases de datos: SciELO, ALICIA y Redalyc, usando como criterio de búsqueda, los términos: “acoso psicológico laboral” y “mobbing”; obteniéndose un total de 172 artículos, siendo que la mayor cantidad se halló a través de Redalyc, como se observa en la Tabla 1

Tabla 1 Número de artículos recopilados aplicando criterio de búsqueda

Bases de datos consultadas	Términos de Búsqueda		Total	Porcentaje
	“Mobbing”	“Acoso psicológico laboral”		
Redalyc	37	30	67	39 %
SciELO	33	26	59	34 %
ALICIA	27	19	46	27 %
TOTAL	97	75	172	100%

Se hallaron 172 artículos, de los cuales se descartaron 81, dado que no cumplían con el criterio de selección de que se desarrollaran desde la óptica de la disciplina y/o materia de Derecho, por lo que quedaron 91 artículos, y a ello se eliminaron 15 elementos duplicados, quedando 76 artículos, a los cuales se aplicó los criterios de exclusión, prescindiéndose de 50, obteniéndose en total 26 artículos científicos, los cuales conforman la unidad de análisis, tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1. Procedimiento de selección de la unidad de análisis



Finalmente, al excluir 50 artículos de los 76 seleccionados, la unidad de análisis se encuentra conformada por 26 artículos científicos, ubicados en las bases de datos: Redalyc, SciELO y ALICIA. Por otro lado, 18 artículos de los 26 cumplieron con los criterios de inclusión, sin embargo, 7 artículos no cumplían con el criterio de período de tiempo de 2009 al 2019, al haber sido publicados en el período de 2003 al 2008, no obstante, como sí cumplían con el resto de criterios y desarrollaron el objetivo sobre determinar la necesidad de la regulación de la figura del acoso psicológico laboral o “mobbing” en el marco legal peruano, mediante un estudio teórico, se optó por incluirlos.

Tabla 2. Número de artículos incluidos según palabras claves

Palabras claves	N° de artículos incluidos			Total	Porcentaje
	Bases de datos				
	Redalyc	SciELO	ALICIA		
Mobbing	3	1		4	16%
Acoso moral	2	1	3	6	24%
Acoso psicológico	2		2	4	12%
Acoso laboral	5	1	1	7	20%
Mobbing, acoso laboral	2	3		5	24%
TOTAL	15	5	6	26	100%

Nota: Se verifica la relación de palabras claves: “Mobbing”, “acoso moral”, “acoso psicológico” y/o “acoso laboral”, y se agregó estos últimos tres términos porque figuraban como resultado de emplear el término de búsqueda: “acoso psicológico laboral”, al recopilar la información, siendo a su vez sinónimos de mobbing.

La unidad de análisis está conformada por 6 artículos nacionales y 19 internacionales de países como Chile (3 artículos científicos), Venezuela (2 artículos), Colombia (7 artículos), Uruguay (1 artículo), Argentina (1 artículo), Costa Rica (1 artículo), México (3 artículos) y España (1 artículo). La mayor cantidad de artículos se hallaron sobre países que sí regulaban de manera específica la figura del mobbing en sus legislaciones como Colombia, Chile y México; y respecto a los países con menos artículos, fueron precisamente los que no regulan tal figura como Venezuela, Uruguay, Costa Rica y España, a excepción de Argentina.

Gráfico 1. Agrupación de artículos internacionales



En la tabla 3 se evidencia la relación de los 26 artículos, señalándose el nombre del autor, año de publicación, base de datos, país y resumen, que permitieron alcanzar el objetivo planteado sobre determinar la necesidad de la regulación de la figura del acoso psicológico laboral o “mobbing” en el marco legal peruano, del periodo de 2009 al 2019.

Tabla 3 Cuadro de unidad de análisis

Autor	Base de Datos	Título	Año	País	Resumen
Liz Paz	Alicia Trujillo	"Mobbing: el acoso moral en la relación laboral"	2014	Perú	En nuestras sociedades el derecho laboral es una rama del derecho fundamental, que abarca la regulación de la protección encaminada a los trabajadores, aquellos que mantienen un vínculo laboral; por lo cual nos regimos, pero es menester seguir investigando y actualizarnos a la par del desarrollo de la sociedad moderna, de la que se van desarrollando tendencias perniciosas en el proceso de estas actividades. A lo largo del desarrollo de esta investigación, se ha determinado el tema del acoso moral en la relación laboral, a través de 6 capítulos, siendo el primero de ellos el planteamiento del problema con el que abarco el tema del Acoso Moral o Mobbing, término introducido por diversos estudiosos entre ellos de quien se deben las primeras investigaciones Heinz Leymann quien acuñó este término a las relaciones laborales; es aquí donde me permito desarrollar mi juicio sobre el tema y la necesidad de su estudio a la par del anhelo de la introducción a la doctrina jurídica peruana.
Lady Yesmin Guerrero	Alicia	Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa	2016	Perú	Uno de los problemas más comunes a nivel nacional, se da en el ámbito del trabajo es el acoso laboral, situación que ha sido regulada por algunos países por sus sistemas legislativos tales como: Francia, España, Chile, Colombia, entre otros países que se nombran en el desarrollo del proyecto x el mobbing término inglés tomado para denominar al acoso laboral definido como psicoterror como en el trabajo ocasionado por una parte que viene a ser el acosador y recibido por la otra parte que viene a ser la víctima, el mobbing es el conjunto de conductas minusvalorándose al trabajador por ser una persona íntegra entre otras características, en el Perú no tiene una ley especial para sancionarlo.
Marlene Molero Suárez	Alicia	El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: el desarrollo de un concepto.	2008	Perú	El mobbing, o acoso psicológico en el trabajo, es un fenómeno antiguo que habría llegado incluso a ser aceptado como parte de la naturaleza misma de la relación trabajador-empleador, en la cual la violencia sería una forma más del proceso de dirección y supervisión patronal. Sin embargo, como tema científico de estudio no llamamos mayor atención.
María del Carmen Ormeño Negrón	Alicia	El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española	2018	Perú	El presente trabajo aborda el fenómeno del acoso moral o mobbing y su impacto en las relaciones laborales. Si bien, de una interpretación de la normativa española y peruana se prevén mecanismos de tutela preparatoria, resarcitoria y preventiva frente al mobbing; la inexistencia de una regulación expresa de este fenómeno origina que, en el caso peruano, en la práctica el empleador no se sienta obligado a eliminar este riesgo laboral desde la seguridad y salud en el trabajo. Así, el objetivo principal de la investigación es evidenciar la ausencia de regulación para la prevención del mobbing, y proponer políticas de acción para hacer frente a este fenómeno; y como objetivos específicos y subespecíficos se requiere medir el impacto del mobbing en las relaciones de trabajo, detallar el marco normativo aplicable en la regulación española y peruana, y presentar propuestas relacionadas a la prevención del mobbing.
Nataly Rivera Bustillos	Alicia	Análisis del marco legal peruano con relación al mobbing o acoso psicológico en el trabajo	2019	Perú	La presente investigación pretende en un primer momento clarificar el concepto de acoso laboral o mobbing, a partir de los estudios de los expertos en la materia, como el Psicólogo Sueco Heinz Leymann, la Psiquiatra Francesa Marie France Hirigoyen, Iñaki Priuel y Zabala, entre otros, sin embargo, debido a la existencia de lagunas normativas para afrontar este fenómeno, fueron los órganos judiciales quienes toman de referencia las aportaciones del campo de la psicología para perfilar el concepto jurídico de acoso laboral y delimitarlo con otras figuras, que servirá como jurisprudencia para la protección efectiva de los derechos de las víctimas, en el presente trabajo hemos analizado el marco legal comparado de algunos países como España, Chile y Colombia.
Juan Gorelli Hernández y Tomas Gómez Álvarez	Alicia	Configuración del mobbing	2003	Perú	Ante todo, creemos necesario señalar que el acoso moral (o mobbing, expresión anglosajona que ha hecho fortuna en nuestro lenguaje, pero que nos resistimos a utilizar al existir en nuestro idioma términos suficientemente adecuados para aplicar a este fenómeno) no es precisamente un producto de los tiempos modernos, sino que es algo tan antiguo como el origen mismo de las relaciones humanas. Si es cierto que la especial sensibilidad que existe hoy hacia esta cuestión es consecuencia de la fortuna mediática que ha tenido este fenómeno social. Los primeros estudios proceden del ámbito de la sociología y también de la ciencia médica, que plantea su estudio como conductas que originan en quien las padece determinadas consecuencias en forma de alteraciones de la salud.

Martha Sánchez y María Teresa Ambrosio	Redalyc	ACOSO LABORAL CONTRA LA MUJER EN MÉXICO (MOBBING)	2010	México	En tales condiciones puede decirse que el acoso laboral en cualquiera de sus expresiones resulta un tema de novedad para su estudio y para su reglamentación, no así en la práctica, en la cual tiene antecedentes remotos que lamentablemente no han merecido la reflexión sino hasta ahora. De tal suerte, debe ser importante analizar tales acontecimientos y buscar su reglamentación para prevenirlos y sancionarlos.
María Fernández y Yasmin Nava	Redalyc	El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela	2010	Venezuela	Esta investigación de tipo documental recoge los planteamientos de la doctrina respecto al fenómeno del mobbing o acoso moral en el trabajo, y establece sus causas, tipos y características, a fin de diferenciarlo de otros fenómenos que también tienen lugar en el ámbito laboral, y sobre todo, determinar el tratamiento que la legislación venezolana proporciona al mismo, a sabiendas de que no existe una ley especial para regularlo. Se analizan las normas vigentes que pueden tener aplicación frente al mobbing, así como las decisiones jurisprudenciales que han senado precedente y han fijado los criterios que el juez debe considerar al momento de decidir, para finalmente estudiar la protección que brinda el Sistema de Seguridad Social al trabajador que como consecuencia de estas acciones hostigadoras padece una enfermedad considerada como profesional u ocupacional.
Graciela Giuzio	Redalyc	El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico	2011	Uruguay	La Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el trabajo como: Toda acción, incidente o comportamiento, que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma (Repertorio de Recomendaciones Prácticas en el Sector Servicios y Medidas para combatirlos. Ginebra 2003). La autora española María José Romero ha expresado en una definición que nos parece especialmente acertada que la violencia en el trabajo comprende acciones u omisiones de quienes, en dicho ámbito, vulneran la dignidad, integridad física, psíquica del trabajador y otros derechos fundamentales, mediante las diferentes formas de violencia. El acoso moral o mobbing en el trabajo constituye una especie, dentro del género violencia en el ámbito laboral.
Fernando Moffa Cárdenas	Redalyc	El acoso laboral en Colombia	2008	Colombia	Este artículo presenta una descripción del concepto del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones, y de la manera cómo afecta la capacidad laboral del trabajador, disminuyendo considerablemente su eficiencia, deteriorando la salud física y mental del empleado; lo que se traduce en un incremento de los costos en salud y ausencias laborales, que se presentan por el deterioro psicológico progresivo. Se considera acoso laboral a todas aquellas conductas reiteradas provenientes generalmente de un superior jerárquico, que tienen el único propósito de desacreditar, menoscabar o desconsiderar a un individuo o individuos, ante su grupo social de trabajo.
Mónica María Urresta Tascón	Redalyc	Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano	2013	Colombia	La construcción del concepto de acoso laboral comienza desde la década de los 80's por Heinz Leymann. Identificado así el problema social, se comienza a explorar por parte de científicos como Marie-France Hirrigoyen, a partir del establecimiento de perfiles tanto de acosados como de acosadores, la necesidad de un control, lo cual fue finalmente adoptado por países europeos para el establecimiento de normas jurídicas. Colombia, que no es ajeno a esa problemática, expide para 2006 la ley 1010 y propone su propia definición del fenómeno. En este documento se propone una aproximación a la interpretación de dicho concepto para fines prácticos.
Carmen López Pino y Enrique Seco Martín	Redalyc	Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología	2015	Colombia	Este artículo es resultado de una investigación que indagó sobre la eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral. La hipótesis de trabajo consiste en que la débil eficacia de la Ley 1010 obedece a múltiples factores, entre los cuales se cuentan la inoperancia de las entidades preventivas, los mecanismos de prueba, sanción y reparación, además de la opacidad jurídica del fenómeno. Para ello se llevó a cabo un estudio minucioso de expedientes de acoso laboral recabados en el Ministerio de Trabajo e Instancias judiciales; además se realizaron entrevistas semiestructuradas a víctimas, funcionarios, operadores judiciales y empresarios. Se concluye la necesidad de reformar dicha Ley y configurar el acoso laboral como problema social en el país.
David González-Trinque, Silvana Giaccheri y Sabino Delgado	Redalyc	Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay	2012	Uruguay	Esta comunicación procura realizar una aproximación al concepto de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y abordar algunos de los supuestos más habituales, con los que puede encontrarse el psicólogo en su práctica profesional. De hecho, el principal objetivo es facilitar una introducción al tema de riesgos psicosociales en el entorno laboral y plantear algunos de esos riesgos (ej. estrés laboral, Burnout, mobbing) que puedan ser de interés para los profesionales en Psicología y Recursos Humanos. Asimismo, se describe –somera– el contexto legal existente en Uruguay para abordar estos fenómenos. La importancia del estudio de estos factores radica en que la vigilancia y control sobre la salud laboral de los trabajadores, ha puesto de manifiesto que los riesgos presentes en el entorno laboral –y que suponen un importante peligro para la salud de las personas– no proceden exclusivamente de los factores físicos, sino que los factores psicosociales son muy importantes e influyen en la salud y el bienestar, es decir, en los estados de estrés que originan procesos físicos y/o psicológicos. Por último, se discute sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales, como una herramienta útil para hacer frente a este tipo de situaciones.

Carlos Delgado Rivera	Redalyc	Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico. Fundación de Cultura Universitaria, 2014	2016	México	La doctora Cristina Mangarelli, destacada profesora Uruguaya y especialista en temas de derecho del trabajo y seguridad social, hace una excelente aportación sobre el tema de acoso y violencia laboral, desde una perspectiva jurídica; no obstante que su libro parte de un enfoque jurídico, retoma elementos sociológicos y psicológicos que permiten el estudio y la comprensión del contenido de manera fluida y amena, considerando que el acoso y la violencia siempre tendrán un impacto en la sociedad y en la salud mental de las víctimas.
Gabriela Eugenia Salas Zamora	SciELO	El nuevo dilema del derecho laboral. Acoso psicológico y moral en el trabajo	2005	Costa Rica	La historia del acoso moral laboral nos demuestra que es un concepto científico y legal que pone en riesgo psicosocial a su víctima. Se le conoce por sus raíces en inglés como: mobbing. En este ensayo investigativo analizaremos los elementos del mobbing y sus fases, así como el perfil del acosado y las características y tendencias de las víctimas del psicorror laboral. También se documentan casos por entrevistas cualitativas sobre el acoso sexual laboral y como afrontar la situación dentro del marco jurídico aplicable en Costa Rica y las formas de tramitar el acoso sexual en sede judicial.
Doris Cardona A. y Mónica Ballesteros P.	Redalyc	El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado	2005	Colombia	Objetivo: revisar el acoso psicológico como una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora en Colombia y en el mundo. Materiales y métodos: revisión narrativa del acoso psicológico en el trabajo, con énfasis en la situación actual colombiana. Resultados: el acoso psicológico en el trabajo se ha definido como un comportamiento irracional repetido con respecto a una persona o grupo de personas; crece y se desarrolla en el entorno laboral, afectando la salud psicológica, física y social de quien lo padece, de su familia y de quien lo ejecuta, así como el funcionamiento de las empresas. En Colombia, la prevalencia del acoso psicológico se ha reportado en un 19,8%; de agresión verbal en 12,8%; el jefe es el agresor más frecuente, con el 40%. Discusión: el evento estudiado es un fenómeno reciente, aunque no novedoso, cuya tendencia mundial es creciente; en Colombia, los estudios realizados reportan proporciones superiores con relación a otros países y no existe legislación que lo controle. Conclusiones: el acoso psicológico en el trabajo es un riesgo laboral que debe prevenirse desde la salud pública para mitigar los daños causados a trabajadores, familia, empresa y sociedad.
Gemma Fabregat Monfort	Redalyc	El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. Breves apuntes	2011	España	El artículo trata investigar la posibilidad de proteger al trabajador frente al acoso desde una perspectiva más amplia que la que ofrece la tutela de la dignidad del trabajador y yuxtapone a la misma la que deriva del cumplimiento de la norma de prevención de riesgos laborales.
María Claudia Peralta	Redalyc	El acoso laboral mobbing- perspectiva psicológica	2014	Colombia	Proveniente de los países escandinavos, el término de acoso laboral o mobbing llegó a Europa en los años 90. En Colombia ha sido estudiado recientemente como una interpretación de la conducta insultante, maliciosa, ofensiva, intimidatoria, abusiva del poder y persistente, que hace sentir a la persona burlada, humillada o vulnerable y que socava su auto estima y le causa ansiedad. Para contribuir a la prevención y el manejo constructivo del tema, en este artículo se pone a disposición de los psicólogos las causas y consecuencias del fenómeno, se sugiere ideas para la prevención a nivel organizacional e individual.
Alfredo Sánchez-Castañeda	Redalyc	Mendizábal, Gabriela El acoso laboral y la seguridad social México, Porrúa, 2013.	2015	México	El libro de la doctora Gabriela Mendizábal. El acoso laboral y la seguridad social, constituye una herramienta de estudio importante para el derecho mexicano, ya que contribuye al estudio del acoso laboral y las relaciones que mantiene con la seguridad social y, particularmente, con la salud en el trabajo.
Martilde de la Iglesia & Gabriela Rojas Breu	Redalyc	Hostigamiento Laboral: Introducción de una Cuarta Dirección en una Institución de Ley	2014	Argentina	Dada la importancia del "hostigamiento laboral" en el campo de la Psicología Jurídica, este trabajo profundiza su delimitación, estableciendo una relectura crítica del enfoque tridireccional del mismo. Mediante el relevamiento exhaustivo de fuentes documentales, secundarias y el corpus normativo, el análisis de contenido y el análisis de un caso intrínseco referido a una fuerza de seguridad, se recorta una cuarta dirección del hostigamiento laboral: la institucional. De esta manera, se divorcia la explicitación etiológica del agente penalmente responsable, cuya superposición adolece del defecto de importación de la lógica jurídica al campo de la psicología. Se considera que este aporte permite optimizar recursos reflexivos a la hora de diseñar estrategias de intervención. Se toman en cuenta los aportes de Abajo Olivares (2007), Basile (2007), Hirigoyen (2000, 2001), Priñuel y Zabala (2001)
Adriana Camacho, Edna Morales y Leonardo Gutiérrez	SciELO	Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral	2014	Colombia	En Colombia, la Ley 1010 de 2006 normativiza la corrección, prevención y sanción de las conductas de acoso laboral. A pesar de la ley, en la práctica se hace poco efectivo el acceso a la justicia para las víctimas de conductas de hostigamiento en el trabajo, como se evidencia de las pocas denuncias y pocos fallos sancionatorios. En este artículo de reflexión se analizan las barreras jurídicas y materiales que impiden acceder a la justicia en los casos de mobbing cuyos resultados hacen parte del proyecto "Prácticas de acoso laboral, y su forma de resolución jurídica en Colombia" llevado a cabo por investigadores de sociología y jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

Eduardo Caamaño y José Ugarte	SciELO	El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales	2014	Chile	El presente estudio efectúa un análisis general de la reforma introducida al Código del Trabajo por la ley que tipifica y sanciona las conductas de acoso laboral, con el fin de presentar una visión dogmática unitaria que concilie las acciones tradicionales de despido y auto despido previstas por esta modificación legal, con la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito de la empresa. Desde esta perspectiva, el estudio se concentra en la procedencia del proceso de tutela de derechos fundamentales para denunciar los casos de acoso laboral y en la prueba de la lesión de las garantías conculcadas por el acosador sobre la base de las reglas de la prueba indiciaria.
Djamil Tony Kahale Carrillo	SciELO	El acoso moral en el trabajo (<mobbing>): Delimitación y herramientas jurídicas para combatir	2007	Venezuela	El acoso moral en el trabajo es un nuevo fenómeno que ha tenido auge en la última década del siglo pasado. El legislador no ha proporcionado, aún, una específica regulación de este comportamiento, que no significa la existencia de un vacío legal, ya que consta una deficiencia de carácter técnico en la formulación de ciertas normas o la presencia de una laguna legislativa. Lo que ha hecho, sin duda, forzar al jurista a avivar su agudeza revisando los conceptos ya diseñados por el ordenamiento jurídico para poder dar solución a éste nuevo problema laboral. Este trabajo científico pretende ofrecer diversas alternativas para solventar esta situación bajo la luz del Derecho vigente, para prevenir y sancionar las conductas de hostigamiento laboral y proteger e indemnizar al trabajador víctima de esta situación.
Eliana Martínez-Herrera, Andrés Agudelo-Suárez y Elsa Vásquez-Trespalcacios	Redalyc	Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia	2010	Colombia	En el presente ensayo se reconoce la importancia de fortalecer el conocimiento del ambiente laboral desde la dimensión y percepción de los trabajadores, identificando sus determinantes. De allí que el mobbing sea de interés en salud pública, puesto que facilita la generación de información de carácter institucional y social. Para su elaboración se realizó una revisión de la literatura y del marco legal vigente sobre el mobbing. Se destaca en la investigación un instrumento que define acciones de intervención y permite incorporar estrategias para lograr el acceso a la información y la toma de decisiones con relación a las políticas sociales sanitarias y todo lo que ello incluye en sus desarrollos. Se registra que para el abordaje del mobbing debe existir una estrecha relación con la equidad en salud y es posible intervenir las problemáticas que afectan el desarrollo económico, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su relación con el ambiente laboral, a través del uso racional de la evidencia disponible
Gabriela Lamata Fuenzalida	SciELO	Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile	2018	Chile	La Ley N.º 20.670 incorporó al sistema jurídico una definición de acoso laboral, calificando al fenómeno como contrario a la dignidad del trabajador y tipificándolo como causal de terminación de contrato de trabajo, pero no contempló ni aludió a las vías jurídicas de protección que puedan resultar eficaces para tutelar a las víctimas de acoso laboral, permitiéndoles obtener la reparación del daño causado, una vez que el fenómeno se ha configurado. El presente artículo pretende determinar si los mecanismos judiciales ya existentes en el sistema laboral chileno son o no eficaces para tal fin.
Jorge Villalón Esquivel	SciELO	¿Es el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una herramienta adecuada de control y sanción del acoso laboral?: Reflexiones a partir de la Dictación de la Ley 20.607.	2013	Chile	Hasta la dictación de la ley 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, la ausencia de legislación específica sobre el mobbing o acoso laboral en Chile, ocasionó que gran parte de las respuestas para determinar las soluciones a los conflictos producidos por conductas de acoso laboral, viniera dada por la aplicación práctica que los nuevos juzgados del trabajo han efectuado en relación a la actual normativa, contenida en el Código del Trabajo sobre la acción y el procedimiento de tutela laboral. A partir de este somero análisis, surge el siguiente problema: El procedimiento de tutela laboral ¿constituye realmente una herramienta adecuada y bastante para controlar y sancionar el acoso moral laboral en nuestro país? Partiendo de esta premisa, y a través del análisis de fallos dictados por nuestros tribunales laborales, en procedimientos de tutela laboral aplicados al mobbing, el presente trabajo pretende dilucidar si dicha afirmación finalmente se ajusta o no a nuestra realidad actual, como también reflexionar y valorar el reconocimiento del acoso laboral de manera expresa en nuestro Código del Trabajo a partir de la citada modificación legal.

IV. DISCUSIÓN

Necesidad de una regulación específica del mobbing

Se identificaron e incluyeron 26 estudios que cumplían con los criterios establecidos para la revisión. Se observó que la problemática que representa el acoso psicológico laboral o mobbing, como aquella violencia psicológica ejercida de manera sistemática en el contexto de trabajo por compañeros de trabajo o superiores hacia un determinado trabajador, no se encuentra regulada de manera específica en la normativa peruana, sino que el derecho a la dignidad del trabajador se encuentra salvaguardada de manera amplia y general por la Constitución Política del Perú. Lo mismo sucede con el artículo 25, inciso f)¹¹ y el artículo 30, inciso g)¹² del Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral que de manera indirecta protegen a los trabajadores acosados del mobbing.

Se considera que ya sea del faltamiento grave de palabra como causal de despido justificado o los actos de hostilidad por parte del empleador como una forma de despido indirecto, no resultan mecanismos eficaces para proteger la dignidad del trabajador, porque no mencionan, ni definen a la figura del acoso psicológico.

Se debe tener en cuenta la responsabilidad del empleador de contar con un procedimiento en el Reglamento Interno de Trabajo, ya que el acoso psicológico se suscita dentro del centro de labores, y según autores de artículos nacionales como (Guerrero Castillo)¹³ menciona que no existe una ley especial contra el acoso laboral, pero que el mismo no está en total desamparo, ya que el derecho a la igualdad e integridad de la persona están constitucionalmente garantizados en el art. 1 y art.2 inc 1, pero que es necesaria una ley que le dé un tratamiento especial donde se prevenga, sancione e indemnice.

De igual forma Molero Suárez¹⁴ indica que el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral al tratar la hostilidad laboral, menciona algunos actos que podrían formar parte de un proceso de mobbing, sin embargo, ninguno brinda información sobre el acoso psicológico, sus manifestaciones

11. Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

12. Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

13. L. Guerrero Castillo, “Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa” (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura, 2016), 153-154

14. Marlene Molero Suárez, op. cit, 355.

o sus potenciales efectos, tampoco establecen la adopción de medidas o políticas de prevención dentro de la organización.

Asimismo, señala Ormeno Negrón¹⁵ que es imperativa la prevención de este riesgo laboral a partir del desarrollo normativo, de su implementación en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, de la generación de una política de inspección preventiva y no solo sancionadora, y de la iniciativa sindical para combatirla, y en concordancia, Rivera Bustillos¹⁶ indica que es necesario dictar ya sea un instrumento legal específico dirigido a prevenir el mobbing o plantear una reforma de normas existentes con la finalidad de incluir este fenómeno, para establecer un procedimiento a seguir y las sanciones que deberán ser impuestas de tipo pecuniario.

Análisis comparativo de países que regulan el mobbing y los que no lo hacen

Dentro de los aspectos que fueron investigados, se parte de la premisa que todos los países que conforman la unidad de análisis encuentran devastadoras y negativas las consecuencias que acarrea la figura del mobbing en los centros de labores, concluyendo lo importante de que tal figura sea incorporada en sus respectivos marcos legales. Sin embargo, sin incluir al Perú, los 8 países no regulan la figura del acoso psicológico laboral o mobbing en su respectiva normativa, dividiéndose la información en dos grupos: el primero compuesto por los países que sí incorporaron tal figura en su legislación, siendo el caso de Chile, Colombia, Argentina y México, y el segundo grupo conformado por los países que no regulan el mobbing de manera específica como Uruguay, Costa Rica, Venezuela y España.

Respecto al primer grupo, este nos ubica en un contexto de diversidad de tendencias sobre la regulación de la figura del acoso psicológico en el marco legal internacional porque es señal de una atención prioritaria a la salud mental de los trabajadores, que es un aspecto que recién comienza a recibir la adecuada protección, mediante el implemento de mecanismo legales, por lo que se requiere en primera instancia una definición de la figura mobbing, para evitar su confusión con roces o malentendidos de trabajo, sino que se establezca de manera general, en razón de evitar limitaciones conceptuales que impidan su aplicación normativa, que consiste en la violencia psicológica sistemática en el trabajo, ejercida por compañeros o superiores hacia un determinado trabajador víctima de dichos actos denigrantes, con la finalidad de apartarlo del centro de labores. Así como es de vital importancia establecer también las consecuencias legales a imponer hacia los acosadores, además de la reparación de la que es merecedor el trabajador acosado.

Se observó que, en el caso de Chile, la incorporación del mobbing en el derecho escrito, mediante la Ley 20.607, constituye un avance importante en la protección de los derechos fundamentales del traba-

15. M. Ormeño Negrón, “El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o *mobbing*: Análisis comparado de la regulación peruana y española” (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018), 40.

16. N. Rivera Bustillos, “Análisis del marco legal peruano con relación al *Mobbing* o acoso psicológico en el trabajo” (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019), 55.

jador, ya que no sólo describe una conducta ilícita en que puede incurrir un empleador o trabajador en contra de otro, sino que simboliza una auténtica preocupación por su dignidad e integridad. (Caamaño Rojo y Ugarte Cataldo)¹⁷. Sin embargo, no existe alusión directa o indirecta de las consecuencias jurídicas del acoso laboral, al no establecer sanciones específicas para el responsable, salvo la aplicación de una causal de despido, cuando es otro trabajador, o de autodespido, cuando lo es el empleador. Tampoco se contemplaron las vías judiciales concretas especiales destinadas a obtener la sanción al sujeto activo ni el resarcimiento de los daños a la víctima. (Lanata Fuenzalida)¹⁸. Por ello se considera que, el establecer elementos configurativos comunes a todas las situaciones que potencialmente puedan constituir acoso laboral, resulta adecuado, ya que por una parte entrega bases uniformes a los jueces para calificar las conductas, lo que redundará en mayor seguridad jurídica, además de que propicia el enriquecimiento en la fundamentación de las sentencias, y por otra, ninguna denuncia o demanda por acoso laboral correrá el riesgo de ser excluida a priori, simplemente por no coincidir con una particular noción de mobbing, que dependiera del respectivo sentenciador. (Villalón Esquivel)¹⁹.

La falta de precisión se ve reflejada en la normativa mexicana, la Ley Federal del Trabajo de 2012, ya que brinda una definición mutilada de acoso laboral, por lo considera que es necesaria una propuesta en dos vertientes: la primera es considerar al acoso laboral como un riesgo social y de trabajo, y la segunda consiste en implementar acciones concretas de prevención, ya que a pesar de existir normas específicas, no hay una normativa amplia que reduzca su presencia en los centros laborales, (Mendizábal Bermúdez, citado en (Sánchez Castañeda)²⁰.

En Colombia, fue el primer país en Latinoamérica en incorporar mediante una norma específica la figura del acoso psicológico laboral, ya que para el año 2004 contaba con el respaldo de que los hechos constitutivos de acoso laboral en gran medida se encontraban expuestas dentro de las causales de terminación por causa justa imputable al empleador y al trabajador en los literales a y b respectivamente del artículo 62 de la codificación laboral. (Rojas Chávez)²¹. Justamente porque este fenómeno social no es ajeno a la realidad de violencia que vive dicho país, ya que este acoso en el trabajo se suma al deterioro de la calidad de vida, así como atenta contra la seguridad y la salud de los trabajadores colombianos, se afirma en un estudio técnico realizado por la Universidad de Antioquia para el Ministerio de la Protección Social en el año 2004, que se halló una prevalencia de acoso psicológico del 19,8%. (Martínez-Herrera, Agudelo-Súarez y Vásquez-Trespalcacios)²². Y se concluyó que a pesar de que se ha

17. Eduardo Caamaño Rojo & José Ugarte Cataldo, “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis*, (2014): 88.

18. Gabriela Lanata Fuenzalida, “Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Ius et Praxis*, 24, 2 (2018): 295-296.

19. Jorge Villalón Esquivel, “¿Es el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: Reflexiones a partir de la Dictación de la Ley 20.607”, *Revista de derecho* (Coquimbo), 1, 20 (2013): 259.

20. Alfredo Sánchez Castañeda, “Mendizábal Bermúdez Gabriela, El acoso laboral y la seguridad social”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21 (2013): 6.

21. Armando Mario Rojas Chávez, “El acoso o «mobbing» laboral”, *Revista de Derecho*, 24 (2005): 242.

22. Eliana Martínez-Herrera, Andrés Agudelo-Súarez & Elsa María Vásquez-Trespalcacios, “Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia”, *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 9, 19 (2010): 44.

desarrollado una legislación especial con el fin de prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral (Congreso de la República de Colombia, Ley 1010 de 2006), en la práctica, se vislumbran muchas barreras que impiden el eficaz acceso a la justicia cuando se piensa en la manera de poder probar tal figura, (Camacho Ramírez, Morales Vargas y Güiza Suárez)²³. Además, que el Ministerio de Trabajo, que es la principal instancia de denuncia, carece de potestad para determinar si hay o no acoso laboral, por lo que no puede impartir sanción alguna, siendo su función básicamente la de conciliar y prevenir. (López Pino, Carmen y Seco Martín, Enrique)²⁴.

En Argentina, la ley 1223/03 define al mobbing como: maltrato psíquico y social contra el trabajador/a que debe entenderse como hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica, y como sanciones, la ley prevé suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes (de la Iglesia y Rojas Breu)²⁵.

En dichos países se aprecia que a pesar de ya existir una normativa orientada a sancionar el mobbing, se siguen presentando inexactitudes en la delimitación de tal figura, como en el caso de la legislación mexicana y argentina, sobre todo en esta última en el punto en el que solo hace mención de que quien ejerce el acoso psicológico laboral es el superior jerárquico, sin incluir a los compañeros de trabajo, lo cual representa un límite a la norma si estos últimos hostigarán al trabajador acosado, y tal inexactitud afecta la actuación probatoria como en el caso de la legislación colombiana, al igual que el establecer sanciones, como indica la legislación chilena porque contar solo con el despido si se tratase de compañeros de trabajo o del auto despido en caso sea el empleador, no dictamina un resarcimiento completo al trabajador acosado.

Sobre el segundo grupo, a diferencia del primero, se observó como común denominador que tales países no cuentan con una regulación específica de la figura del mobbing, por lo que no cuentan con una definición, sanciones y procedimiento señalado, pero si cumplen con proteger la dignidad del trabajador mediante normas generales que ya existían previamente, y por ende consideran necesario que el Estado intervenga para hacer efectiva su incorporación, como respecta a Uruguay, ya que no existe una legislación nacional específica anti-mobbing, y a pesar de que el ordenamiento jurídico uruguayo no carece de herramientas de tipo general, estriba el desconocimiento de una figura jurídica nueva, por lo que falta legislación que provea de medios adecuados para proteger su efectivización, y sancionar a sus detractores, (Giuzio)²⁶. En cuanto a esto, al no haber herramientas legales específicas contra el mobbing, el Banco de Seguro del Estado no lo reconoce como una enfermedad profesional aunque

23. Adriana Camacho Ramírez, Edna Morales Vargas, Leonardo Güiza Suárez, “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, *Opinión Jurídica*, 25, 13 (2014): 121-137.

24. Carmen Marina López Pino & Enrique Seco Martín, “Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología”, *Revista de Derecho*, 44 (2015): 118.

25. Matilde de la Iglesia, Gabriela Rojas Breu, “Hostigamiento laboral: Introducción de una cuarta dirección en una institución de ley”, *Anuario de Investigaciones XXI*, (2014): 315.

26. Graciela Giuzio, “El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico”. *Revista de la Facultad de Derecho*, 31 (2011): 186-187.

los pocos estudios existentes sugieren datos muy alarmantes, (González Trijueque, Giachero y Delgado 2012)²⁷. Por lo tanto es necesario crear una ley específica en Uruguay, ya que los derechos fundamentales de los trabajadores que son vulnerados por el acoso y la violencia, como lo son: la dignidad, la intimidad, la vida privada, el honor, la integridad física e integridad psicológica. Todos estos son derechos reconocidos en distintos ordenamientos internacionales como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, o la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 1969, y en el caso concreto en la carta magna de Uruguay, (Delgado Rivera)²⁸.

En Venezuela, la situación es la misma, porque no se sanciona el mobbing, ni como conducta indebida adoptada por el empleador o compañero de trabajo según el caso, y mucho menos se reconoce como mecanismo de despido indirecto, (Fernández S. y Nava)²⁹. Le corresponde al Estado venezolano dictar un instrumento legal específico dirigido a prevenir el mobbing o reformar las normas existentes, estableciendo el procedimiento que se debe seguir y las sanciones de tipo pecuniario y penal para los hostigadores, otra forma de regular el acoso moral en el trabajo, es a través de los convenios colectivos en los que se puede negociar los mecanismos para evitar que este se produzca en el centro de trabajo. Una vía para ello, es formar al personal de la empresa, con el fin de regular procedimientos para planificar una acción preventiva contra este riesgo psicosocial del acoso moral. Y de esta manera, se hará involucrar a los sindicatos, trabajadores y empresarios en esta figura, con el propósito de tener conciencia del mismo y prevenirlo. (Kahale Carrillo)³⁰

En Costa Rica, el mobbing puede ser enfocado como parte de las causales que se registra en el artículo 83, convirtiéndose en aislado algunas conductas que de llevarse a cabo de manera sistemática y continua podrían calificar de acoso moral y psicológico, siendo necesaria una legislación que la abarque, como la propuesta por el diputado Avendaño a la Comisión de Asuntos Sociales (Salas Zamora)³¹.

En España, la norma jurídico-laboral hace referencia al acoso de forma sucinta, a pesar que, en el Estatuto de Trabajadores, se hace referencia al acto contrario a la dignidad profesional y, en la LPRL y la LOI se hace referencia al acoso en el trabajo y la obligación empresarial de erradicarlo. (Fabregat Monfort 2011)³². Ante la falta de regulación específica del mobbing, la jurisprudencia está jugando un importante papel a la hora de delimitar este fenómeno. En este sentido, si bien aún no contamos

27. David González-Trijueque.; Silvana Giachero, & Sabino Delgado, “Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay”, *Ciencias Psicológicas*, (2012): 83.

28. Carlos Eduardo Delgado Rivera, “MANGARELLI, Cristina, Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2014.”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22 (2016): 3.

29. María Eugenia Fernández & Yasmín Nava, “El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela”, *Revista de Derecho*, 33 (2010): 88.

30. Djamil Tony Kahale Carrillo, “El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, *Gaceta Laboral* 13, 1 (2007): 92.

31. Gabriela Salas Zamorra, “El nuevo dilema del derecho laboral: acoso psicológico y moral en el trabajo”, *Medicina Legal de Costa Rica*, 2, 22 (2005): 55-74.

32. Gemma Fabregat Monfort, “El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español. Breves apuntes”. *Revista de Derecho*, 35 (2011): 51.

con pronunciamientos del TS al respecto, podemos rastrear diferentes resoluciones respecto al tema. (Gorelli Hernandez y Gomez Alvarez)³³

Dentro de los aspectos menos investigados, está la ínfima obtención de información respecto a la sanción a imponer a los que ejecutan los actos de acoso psicológico en la vía penal y civil, dado que el enfoque de la presente revisión sistemática se centra en las herramientas legales de la vía laboral en función de establecer consecuencias para los acosadores, así como los procedimientos con los que puede contar el empleador mediante la estipulación de la sanción y prevención del mobbing en el Reglamento Interno de Trabajo. Se considera que no solo es deber del Estado brindar protección al trabajador, sino que está la obligación del empleador de velar por la seguridad y estabilidad del trabajador, de manera conjunta con el Estado.

Análisis sobre la incidencia del mobbing en las víctimas

(Urresta Tascón)³⁴ señala que “quien resulta ser víctima tiene como característica un fuerte sentido de responsabilidad y respeto por el otro, lo que permite fácilmente identificar en el acosador la incompetencia para el desarrollo de las labores requeridas”. Así mismo (Motta Cárdenas)³⁵ indica que la víctima suele generar envidias en un sujeto, grupo de trabajo o en varios, ya sea del departamento o unidad de la empresa, y se presentan por los resultados generados al departamento. Sin embargo, menciona que la negativa de una mujer ante insinuaciones de tipo sexual también puede desencadenar un proceso de acoso laboral, por parte de sus compañeros de trabajo sean superiores, iguales o inferiores. De igual forma (Sánchez Miguel y Ambrosio Morales)³⁶ acota que una de las características de las víctimas es que son muy responsables y que son más competentes que el acosador, sin embargo, especifica que estas también suelen ser mujeres dentro de un grupo de hombres.

Por otro lado, (Peralta)³⁷ indica respecto a las mujeres como víctimas que:

Se realizó una investigación piloto para comprender los significados que construyen dos mujeres trabajadoras de una empresa comercial y de una ONG con relación a su situación de hostigamiento laboral. Las dos reportaron haber experimentado mobbing por un tiempo mayor a seis meses continuos. (...) La información fue recolectada a través de entrevistas individuales en profundidad. La interpretación de los

33. Juan Gorelli Hernández y Tomás Gómez Álvarez, “Configuración Jurídica Del Mobbing”. *Derecho & Sociedad*, 20 (2003): 60.

34. Mónica María Urresta Tascón, “Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano”, *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 118, 43 (2013): 394.

35. Fernando Motta Cárdenas, “El acoso laboral en Colombia”, *Revista VIA IURIS*, 4 (2008): 102.

36. Martha Sánchez Miguel & María Teresa Ambrosio Morales, “Acoso laboral contra la mujer en México (mobbing)”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 10 (2010): 460-461.

37. María Claudia Peralta, “El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica”, *Revista de Estudios Sociales*, 18 (2004): 118.

resultados señaló que las trabajadoras recibieron acciones hostiles diariamente, referentes a aspectos de comunicación, control, tareas, aislamiento, interrelación y vigilancia continua. En cuanto a consecuencias psicosociales, las dos manifestaron sufrir alteraciones físicas acompañadas de angustia, desmotivación e impacto en aspectos familiares y sociales. Por lo que ambas mujeres, aunque laboraron en diferentes sectores, de igual forma fueron acosadas psicológicamente por un largo período de tiempo, en el que se vio perturbada su estabilidad emocional.

También (Trujillo Paz)³⁸ señala que el acoso moral afecta más a las mujeres que a los hombres, que por sectores destaca mucho más en las administraciones públicas y servicios y que por el tamaño de la empresa, la incidencia mayor se encuentra en aquellas que tienen entre 50 y 99 trabajadores.

Sin embargo (Cardona A. y Ballesteros P.)³⁹ son los únicos que difieren al señalar que el acoso psicológico afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades.

Revisando las estadísticas en Perú, según reporte de Aptitus⁴⁰, “el 30% de peruanas es víctima de acoso en el espacio laboral, siendo los tres principales tipos la discriminación, el bullying laboral y el hostigamiento sexual” (RPP 2019). En Madrid, España, se encuestó a 1,119 mujeres que trabajan y han sido víctimas de acoso en el trabajo, donde se observa que “el 72% de las víctimas no ha puesto el caso en conocimiento de su empresa y, de ellas, el 61,9% no lo ha hecho por temor a represalias” (EFE 2021)⁴¹.

V. CONCLUSIONES

- El acoso psicológico o también denominado mobbing, se define como la conducta hostil que se repite constantemente y es ejercida por más de dos trabajadores, ya sea los superiores a cargo, subordinados u otros compañeros de trabajo, en contra del trabajador acosado. Este tipo de violencia laboral se debe presentar de manera sistemática; trayendo consecuencias perjudiciales para el trabajador acosado, como lo es el atentando contra su dignidad e integridad, que involucra la vulneración en muchos casos de derechos constitucionalmente protegidos por la Carta Magna, afectando su continuidad laboral, ya que desequilibra y degrada su salud mental con el transcurrir del tiempo.

38. Liz Trujillo Paz. “Mobbing: El acoso moral en la relación laboral” (Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego, 2014), 76

39. Doris Cardona A. & Mónica Ballesteros P., “El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado”, *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 2, 23 (2005): 105.

40. Redacción RPP “Acoso sexual laboral: ¿Cómo reconocerlo y a quién recurrir?”, *Diario RPP* (2019), acceso el 18 de septiembre de 2021, <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/acoso-sexual-laboral-como-reconocerlo-y-a-quien-recurrir-noticia-1172060?ref=rpp>

41. EFE “ACOSO LABORAL. El 72% de las mujeres víctimas de acoso en el trabajo no lo ha denunciado”, *Público.es* (2021), acceso el 18 de septiembre de 2021, <https://www.publico.es/sociedad/acoso-laboral-72-mujeres-victimas-acoso-no-denunciado.html>

- Las conductas que configuran el mobbing pueden consistir en asignar trabajos innecesarios o repetitivos, que se encuentran por debajo de sus competencias habituales e incluso, pueden no asignar al trabajador acosado ningún tipo de actividad. Se incluye también el aislamiento social, que consiste en restringir y debilitar las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los mismos compañeros, incluyendo el ignorar o no dirigirle la palabra al trabajador acosado. Se configura también, por los ataques a la vida privada del trabajador acosado, ya sea burlándose de algún defecto personal, dando comentarios descalificativos sobre la apariencia física y las críticas constantes a la vida íntima. Constituyen mobbing, todo tipo de agresiones psicológicas, como lo es menospreciar personal o profesionalmente a la persona, desvalorizando su esfuerzo o éxito profesional, ya sea atribuyéndole a otros factores externos o a otros trabajadores.

Respecto a cómo incide el mobbing en las víctimas, se concluye que generalmente los trabajadores acosados suelen ser aquellas que destacan por su buen desempeño laboral, así como por su sentido de responsabilidad, y que hay una mayor predisposición a que la víctimas, en su mayoría, sean mujeres, lo que se puede relacionar directamente con la violencia de género, ya que incluso una de las razones por la que suscitan estos actos de acoso psicológico laboral es por el rechazo de una trabajadora a los ofrecimientos sexuales de sus compañeros o superiores, por lo que este fenómeno no aqueja con mayor incidencia a los hombres.

Actualmente, se distingue una serie de obstáculos que impiden el acceso a la justicia para las trabajadoras acosadas, quienes se ven en la situación de soportar el mobbing del cual son objeto con tal de no dejar de percibir sus ingresos, a costa de no trabajar en un ambiente laboral que fortalezca sus relaciones interpersonales, que si bien no es la razón por la cual la trabajadora asiste a su centro de labores, no las motiva a desempeñarse correctamente.

Le corresponde al ordenamiento jurídico peruano velar porque la dignidad del trabajador no se vea menoscabada, por ello es vital que se regule el mobbing o acoso psicológico como un tipo de acoso laboral independiente, regulado en una norma especial que evite el acoso, sancione al acosador y establezca una reparación a la víctima del acoso laboral. Así también, debe incorporarse el mobbing como falta grave, en el Artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, en el caso de que los agresores sean compañeros de trabajo, debiéndose brindar una indemnización y asistencia psicológica al trabajador acosado.

Es responsabilidad del empleador incluir un procedimiento adecuado en el Reglamento Interno de Trabajo para evitar y sancionar las conductas que constituyen mobbing, realizar campañas de prevención y capacitaciones en inteligencia emocional para todos los trabajadores, a efectos de que sepan cómo actuar ante situaciones de acoso laboral.

Una limitación de la investigación es que se centró en el estudio de artículos científicos con enfoque teórico disponibles en español, publicados entre los períodos de 2003 al 2019.

REFERENCIAS

- Caamaño Rojo, Eduardo, y José Luis Ugarte Cataldo. «El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales». *Revista Ius et Praxis* 1 (2014): 67-90. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004>
- Camacho Ramírez, Adriana , Edna Milena Morales Vargas, y Leonardo Güiza Suárez. «Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral». *Opinión Jurídica* 13, n° 25 (2014): 121-138.
- Cardona A., Doris, y Mónica Ballesteros P. «El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado». *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 23, n° 2 (2005): 99-106.
- De la Iglesia, Matilde, y Gabriela Rojas Breu. «Hostigamiento laboral: introducción de una cuarta dirección en». *Anuario de Investigaciones XXI* (2014): 311-319.
- De las Casas, Orlando. *Info Capital Humano*. 30 de Noviembre de 2015. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/mobbing-como-enfrentar-esta-modalidad-de-acoso-laboral/#> (último acceso: 15 de Septiembre de 2021).
- Delgado Rivera , Carlos Eduardo. “MANGARELLI, Cristina, Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico”. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n° 22 (2016): 1-4.
- EFE. *Publico.es*. 26 de abril de 2021. <https://www.publico.es/sociedad/acoso-laboral-72-mujeres-victimas-acoso-no-denunciado.html> (último acceso: 2021 de septiembre).
- Fabregat Monfort, Gemma . «El acoso laboral en el ordenamiento». *Revista de Derecho*, n° 35 (2011): 32-54.
- Fernández S. , María Eugenia, y Yasmín J. Nava. «El mobbing o acoso moral en el trabajo». *Revista de Derecho*, n° 33 (2010): 62-95.
- Giuzio, Graciela . «El mobbing o acoso moral en el trabajo.» *Revista de la Facultad de Derecho*, n° 31 (2011): 185-192.
- González Trijueque, David, Silvana Giachero, y Sabino Delgado. «Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay». *Ciencias Psicológicas VI* (2012): 75-87.
- Gorelli Hernandez , Juan, y Tomas Gomez Alvarez. «Configuración jurídica del mobbing.» *Derecho & Sociedad*, n° 22 (2003): 58-82.
- Guerrero Castillo, Lady. «Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa.» Universidad Nacional de Piura. Tesis de pregrado. Lima, 2016.

- Kahale Carrillo, Djamil. «El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo». *Gaceta Laboral* 13, nº 1 (2007): 76-94.
- Lanata Fuenzalida, Gabriela. «Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado». *Revista Ius et Praxis*, nº 2 (2018): 263-302.
<https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000200263>
- Leymann, Heinz. «The content and development of mobbing at work». *European journal of work and organizational psychology* 5 (1996): 165-184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- López Pino, Carmen y Seco Martín, Enrique. «Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología». *Revista de Derecho*, nº 44 (2015): 111-144. <https://doi.org/10.14482/dere.44.7171>
- Lugo Garfías, María Elena. «Acoso laboral “Mobbing”». Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017: 38.
- Martín Daza, Félix, Jesús Pérez Bilbao, y Juan Antonio López García-Silva . NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Nota técnica preventiva, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1998.
- Martínez Herrera, Eliana, Andrés A Agudelo Suárez, y Elsa María Vásquez Trespalacios. «Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia». *Revista Gerencia y Políticas de Salud* 9, nº 19 (2010): 24-52.
- Martínez-Herrera, Eliana, Andrés Agudelo-Suárez, y Elsa María Vásquez-Trespalacios. «Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia». *Revista Gerencia y Políticas de Salud* 9, nº 19 (2010): 41-52.
- Molero Suárez, Marlene. «El acoso psicológico (mobbing en la legislación laboral peruana: el desarrollo de un concepto». *IUS ET VERITAS*, 2008: 340-365.
- Morales, Aracelli. *Info Capital Humano*. 30 de noviembre de 2015.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/mobbing-como-enfrentar-esta-modalidad-de-acoso-laboral/#> (último acceso: 15 de septiembre de 2021).
- Motta Cárdenas, Fernando. «El acoso laboral en Colombia». *Revista VIA IURIS*, nº 4 (2008): 93-105.
- Ormeño Negrón, María del Carmen. «El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española». Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis de pregrado. Lima, 2018.

- Peralta, María Claudia. «El acoso laboral-Mobbing-perspectiva psicológica». *Revista de Estudios Universales*, n° 18 (2004): 111-122.
- Rivera Bustillos, Nataly. «Análisis del marco legal peruano con relación al acoso psicológico». Pontificia Universidad Católica. Tesis de Maestría. Lima, 2019.
- Rojas Chávez, Armando. «El acoso o «Mobbing» laboral». *Revista de Derecho*, n° 24 (2005): 230-245.
- RPP, Redacción. RPP Noticias. 01 de Febrero de 2019. <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/acoso-sexual-laboral-como-reconocerlo-y-a-quien-recurrir-noticia-1172060>
- Salas Zamora, Gabriela Eugenia. «El nuevo dilema del derecho laboral». *Medicina Legal de Costa Rica* 22, n° 2 (2005): 55-74.
- Sánchez Castañeda, Alfredo . «El acoso laboral y la seguridad social.» *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n° 21 (2015): 289-294.
<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.014>
- Sánchez Miguel, Martha y María Teresa Ambrosio Morales. «Acoso laboral contra la mujer en México (Mobbing)». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n° 10 (2010): 453-463.
- Trujillo Paz, Liz Selene. «Mobbing: el acoso moral en la relacion». Universidad Privada Antenor Orrego. Tesis de pregrado. Trujillo, 2014.
- Urresta Tascón, Mónica María. «Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano». *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 2013: 387-405.
- Villalón Esquivel, Jorge. «¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607.» *Revista de derecho* (Coquimbo) 20, n° 1 (2013): 229-262.
<https://doi.org/10.4067/S0718-97532013000100009>

RECIBIDO: 30/08/2021

APROBADO: 23/10/2021