



EL FENÓMENO MOBBING Y SU IMPACTO EN EL MUNDO JURÍDICO CONTEMPORÁNEO: ALGUNAS BREVES REFLEXIONES

CARLOS AGURTO GONZALES
CHRISTIAN TAMAYO MELGAR

SOMMARIO: 1. Una introducción necesaria: el trabajador como “persona” y el mundo jurídico contemporáneo. – 2. El mobbing: descripción de una nueva categoría. – 3. Algunos apuntes históricos. – 4. La configuración del mobbing. – 5. El mobbing en el derecho comparado. – 5.1. La experiencia francesa. – 5.2. El mobbing en Italia. – 5.3. En España. – 6. – El mobbing y el sistema jurídico peruano. – 7. A modo de conclusión.

1. Actualmente, vivimos en un mundo en que el fin primordial del Derecho y del Estado debe girar en torno a la protección unitaria, integral y preventiva de la persona¹. Ésta es el centro de toda imposición de juridicidad². El ser humano en los diversos aspectos en donde se desarrolle como tal, ya sea como profesional que brinda servicios a la comunidad, como consumidor, empresario, trabajador, etc., es un ser libre y por libre, digno. De tal forma, que la idea misma de persona se transforma en el fundamento del Estado moderno³, el Estado democrático pluralista, base de la diversidad individual, política y social⁴.

No obstante, si bien el Derecho se encuentra escrito en la piel de los seres humanos⁵ y es parte de la estructuración de la sociedad⁶, éste tiene que lidiar con el

¹ De allí que el Derecho debe asegurar que cada persona pueda contar con las condiciones sociales, económicas y asistenciales necesarias para cumplir con su “libertad”, es decir con su “proyecto de vida”. Cfr. FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos, *De las personas*. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 1961, p. 200. Asimismo, del mismo autor, *Il “danno alla libertà fenomenica”, o “danno al progetto di vita” nello scenario giuridico contemporaneo*, en: *La responsabilità civile*, n. 6, Turín, 2008, p. 487 ss.

² BURGOS, Osvaldo R., *Será ficción. De Hamlet, Nietzsche y la (in) justicia del ser representado. El Derecho en la sociedad desestructurada, Estudios de pensamiento jurídico occidental*, Rosario, 2008, p. 156.

³ PERLINGIERI, Pietro, *Il diritto civile nella legalità costituzionale*, segunda edición revisada, Nápoles, 1991, p. 322. En igual sentido, RESTA, Giorgio, *Diritti della personalità: problemi e prospettive*, en: *Il diritto dell'informazione e dell'informatica*, año XXIII, Milán, 2007, p. 1043 ss. ZENO-ZENCOVICH, Vincenzo, *Personalità* (Diritti della), en. *Digesto*, IV edición, volumen XIII, sección Derecho Civil, Turín, 1996, p. 431 ss.

⁴ VETTORI, Giuseppe, *Diritto dei contratti e “costituzione europea”. Regole e principi ordinanti*, Milán, 2005, p. 55.

⁵ GROSSI, Paolo, *Europa y el Derecho*, traducción castellana de Luigi Giuliani, Barcelona, 2008, p. 17.

⁶ GROSSI, Paolo, *L'ordine giuridico medievale, tercera edición*, Roma-Bari, 2007, p. 19.



actual contexto socio-económico, con la denominada globalización o mundialización⁷, que si bien ha abierto nuevos puentes de comunicación en diversos aspectos y ha reducido las distancias entre pueblos y naciones, pero como contrapartida ha transformado al individuo es un ser más vulnerable respecto a la aldea global, respecto a las fuerzas y al poder de la economía en un Estado nacional moderno, que ha renunciado a gran parte su soberanía y a gran parte de las funciones de protección y tutela de la persona que en la historia se le habían atribuido⁸.

En efecto, se podría sostener que la historia del Estado moderno es la historia de una institución política impulsada ha desarrollar un determinado modelo de distribución de la riqueza, que incide en la forma de vida de las personas: el libre mercado⁹. Evidencias de lo expresado son latentes en los recientes acontecimientos que estamos viviendo. El problema radica en que el libre mercado constituye el resultado de un proceso de desocialización de la economía, por cuanto ocasiona que las libertades económicas nacen como libertades funcionalizadas, debido –siguiendo el pensamiento de un estudioso agudo y penetrante como es el prof. Alessandro Somma¹⁰ a que son comprendidas en términos relativos y no absolutos: en el contexto del libre mercado importan las tendencias del conjunto y no los comportamientos individuales. Estas libertades económicas sólo son tales en la medida que puedan evitar las fallas del mercado, de tal forma que, a pesar de lo expresado, no pueda dejar de pensarse que el Derecho pueda convertirse en un instrumento de reproducción de las jerarquías sociales¹¹. De allí, que se sostenga con gran acierto que este panorama expresa el triunfo del homo oeconomicus frente al homo sociologicus¹².

En tal sentido, se puede comprender el uso de determinados conceptos utilizados para defender estas ideas. Ejemplo patente de lo expresado es la denominada “economía social de mercado”, la cual es asumida acríticamente en el contexto latinoamericano, hasta tal punto de ser consagrado como el modelo económico de Estados como el peruano¹³, situación que se reproduce en otras

⁷ MONATERI, Pier Giuseppe, *Cittadinanza e laicità fra emancipazione e messianesimo politico*, en: *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, revista telemática, febrero del 2009, en: www.statoechiese.it, p. 2 (del documento en Pdf).

⁸ PATTI, Salvatore, *Diritto privato e codificazioni europee*, segunda edición, Milán, 2007, p. 361.

⁹ SOMMA, Alessandro, *Introduzione critica al diritto europeo dei contratti*, Milán, 2007, p. 9.

¹⁰ SOMMA, Alessandro, *Introduzione critica al Derecho Comparado*, traducción castellana de Carlos Agurto Gonzales, Sintia Paniora Allca, Paul Abanto Merino, Humberto Campodónico y Franklin Sierra Vásquez, Lima, 2006, p. 243.

¹¹ SOMMA, Alessandro, *Temi e problemi di diritto comparato IV. Diritto comunitario vs. diritto comune europeo*, Turín, 2003, p. 12.

¹² Así, SOMMA, Alessandro, *Il diritto dei contratti tra scienze economiche e scienze sociali*, en: *Temi e problemi di diritto comparato IV. Diritto comunitario vs. diritto comune europeo*, cit., p. 51. En el mismo sentido, SOMMA, Alessandro, *Autonomia privata e struttura del consenso contrattuale. Aspetti storico-comparativi di una vicenda concettuale*, Milán, 2000, p. 415.

¹³ Nos remitimos al artículo 58 de la Constitución peruana de 1993: “La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo



experiencias, como la europea, la cual en su Tratado que adopta una Constitución para el “viejo continente”, en su artículo I-3 hace referencia a este modelo económico¹⁴.

Fue, precisamente, la escuela ordoliberal en Europa quien formuló este planteamiento a finales de la segunda guerra mundial¹⁵. Así, en síntesis, ésta postula que los principios del libre mercado, especialmente la libertad de contratar y la propiedad privada, son consolidados por intervenciones estatales dirigidas a condicionar las libertades económicas¹⁶, sólo en la medida en que ello conduzca a evitar las fallas del mercado. De tal modo, que tienden indirecta y débilmente a la redistribución social de la riqueza¹⁷.

Es este contexto el que incide en el proceso de desarrollo de la vida de la persona como trabajador, el cual siendo el dinamo de la producción de la riqueza, se ha convertido en un ser- instrumento intercambiable y con precarios derechos. Olvidando que el trabajador es un ser-humanidad¹⁸. Evidentemente, se sigue luchando por la consolidación y el reconocimiento de la dignidad del ser humano “trabajador”, por el mejoramiento de las condiciones de su desarrollo y por un ambiente de trabajo adecuado. No obstante, el mundo de hoy ha originado un ambiente conflictivo para el trabajador, que puede considerarse “fisiológico”¹⁹. Hasta tal punto que el mundo del trabajo puede convertirse en un elemento desencadenante de patologías psíquicas en el trabajador, lo cual podría hacer pensar que es la misma estructura de los centros de trabajo y, especialmente, de las empresas modernas, en la era de la globalización, la causa principal de fenómenos como el “mobbing”²⁰.

A esta nueva figura, de gran incidencia en los tiempos que corren²¹, le dedicaremos, sucintamente por cuestiones de espacio, las siguientes páginas.

del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura”. (Las cursivas son nuestras).

¹⁴ Así, SOMMA, Alessandro, *Introduzione critica al diritto europeo dei contratti*, p. 73.

¹⁵ SOMMA, Alessandro, *I giuristi e l'Asse culturale Roma-Berlino. Economia e politica nel diritto fascista e nacionalsocialista*, Vittorio Klostermann, Frankfurt am Main, 2005, p. 222. Asimismo, del mismo autor, *Parallele convergenti. La comune matrice del fascismo e del liberismo giuridico*, en: *Riv. crit. Dir. priv.*, año XXII, 1, Nápoles, 2004, p. 61 ss.

¹⁶ SOMMA, Alessandro, *Cittadinanza nella società del diritto privato*, en: *Persona, Diritto y Libertad. Nuevas perspectivas*. Escritos en Homenaje al Profesor Carlos Fernández Sessarego, Lima, 2009, p. 815.

¹⁷ SOMMA, Alessandro, *Introduzione critica al diritto europeo dei contratti*, p. 16.

¹⁸ BUSNELLI, Francesco Donato y PATTI, Salvatore, *Danno e responsabilità civile*, Turín, 1997, p. 58.

¹⁹ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*. Presidenza del Consiglio dei Ministri. Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, Roma, 2006, en: www.sspa.it. p. 4 (del documento en Pdf).

²⁰ SPINELLI, Stefano, *Mobbing*, en: *Persona e danno*, revista jurídica electrónica dirigida por el prof. Paolo Cendon, en: www.personaedanno.it, p. 1 (del documento en Pdf).

²¹ Esto es particular cierto cuando, por ejemplo, en Europa son aproximadamente 12 millones de personas víctimas del mobbing, es decir el 8% de los trabajadores de ese continente. Así,



2. Actualmente, se comprende por mobbing una serie de comportamientos vejatorios, molestias o situaciones negativas que tienen su centro en el ámbito laboral, por acción de uno o más sujetos (ya sean estos empleadores, superiores o compañeros de trabajo) en relación con otro sujeto (la víctima del mobbing) que, como consecuencia de estas conductas, ocasiona en éste una mayor y creciente repulsión hacia el ambiente de trabajo mismo²². Esta forma de presentar el fenómeno no se reduce al formante doctrinal. Así, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo N°AS-0283/2001 del 20 de septiembre del 2001 lo concibe como un “grave problema” (punto n°2 de la resolución) y que es fundamental “prestarle atención y reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente” (punto n°2). De tal forma, que solicita a los países de la Comunidad Europea que “con vista a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente” y, si es necesario, “la complementen, así como examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme” (punto n°10 de la resolución).

Para el indiscutible pionero del estudio del mobbing, el profesor de psicología de la Universidad de Estocolmo, el lamentablemente desaparecido Heinz Leymann, éste último es un proceso sistemático de estigmatización y privación de los derechos civiles de la víctima en el ámbito del trabajo, lo cual conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es producida de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, generalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de estos eventos peyorativos, es arrojado a una situación de aislamiento e indefensión prolongada, a causa de acciones de hostigamiento reiterativas y persistentes y en un lapso prolongado²³. En tanto que para Harald Ege, el padre italiano del mobbing, éste puede ser concebido como el “terror psicológico en el centro de trabajo”²⁴, el cual implica toda una gama de comportamientos agresivos y vejatorios repetitivos, por parte de colegas o superiores. De esta forma, la víctima es calumniada, marginada, criticada: se le asignan encargos deshonorosos, se le traslada de una oficina a otra imprevisiblemente y sin su consentimiento, o, simplemente, es puesto en ridículo sistemáticamente frente a clientes o superiores²⁵. Y en los casos más graves

MONATERI, Pier Giuseppe, BONA, Marco y OLIVA, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, en: www.dannoallapersona.it, página web de la Associazione italiana sul danno alla persona, p. 1 (del documento en Pdf).

²² Así, MONATERI, Pier Giuseppe, BONA, Marco y OLIVA, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, cit., p. 1 (del documento en Pdf).

²³ LEYMANN, Heinz, *The content and development of mobbing at work*, en: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, año V, 2, 1996, p. 170.

²⁴ EGE, Harald, *Mobbing: il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo*, en www.cesil.com, p. 1 (del documento en Pdf).

²⁵ MARTÍN, Margarita; PÉREZ DE GUZMÁN, Sofía, *El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno*, en: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, volumen 20, 2, 2002, p. 276.



se llega incluso a un sabotaje del trabajo y a acciones ilegales. Ege señala que los fines de tales comportamientos negativos pueden ser varios, pero tienen siempre un signo destructivo: eliminar una persona considerada “incomoda”, induciéndola a la dimisión voluntaria o provocar una prolongada licencia²⁶.

Así, también, el formante jurisprudencial ha concebido el mobbing como “una conducta prolongada en el tiempo y dirigida a lesionar al trabajador”. Caracterizan este comportamiento “su prolongación en el tiempo a través de una pluralidad de actos, la voluntad que lo sostiene (dirigida a la persecución o a la marginación del dependiente), y la consecuente lesión, que se ocasiona en el plano profesional o sexual o moral o psicológico o físico”²⁷. Y, en tal sentido, estos comportamientos “tienden, en todo caso, a minar la moral de la persona acosada, haciéndola perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma”²⁸. Estas consideraciones son similares a las expresadas por la Asociación contra el estrés psico-social y el mobbing, fundada en Alemania, la cual lo describe como “una situación conflictual en el centro de trabajo entre colegas o entre superiores y dependientes, en la cual la persona atacada es colocada en una posición de debilidad y agredida directamente o indirectamente por una o más personas en modo sistemático, frecuentemente y por un largo periodo de tiempo, con la finalidad y/o la consecuencia de su exclusión del mundo del trabajo. Este proceso es percibido por la víctima como una discriminación”²⁹.

En síntesis, podemos expresar junto al maestro turinés, Pier Giuseppe Monateri, que el mobbing es un fenómeno social que encuentra su epicentro en el mundo del trabajo³⁰.

3. Según se ha destacado³¹, el término mobbing procede del verbo inglés “to mob”, es decir, en un sentido amplio, agredir³², acometer con violencia. El término fue tomado de la etología. Konrad Lorenz - según nos informa el prof.

²⁶ EGE, Harald, *Mobbing: il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo*, p. 1 (del documento en Pdf).

²⁷ Así, la sentencia italiana de la Corte di Cassazione, sezione di lavoro, n. 22858, del 09 de septiembre del 2008.

²⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de España, n. 4081, del año 2007, en el recurso de suplicación interpuesto por D. Gabriel, contra la sentencia n°127 del 2007, dictada por el Juzgado de lo Social, n° 31, Madrid.

²⁹ Citado por EGE, Harald, *Mobbing – Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bolonia, 1996, p. 7.

³⁰ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 4 (del documento en Pdf).

³¹ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 54 (del documento en Pdf).

³² CACACE, Simona, *Il mobbing e il danno esistenziale. Quando il terrorismo è psicologico*, en: *Critica del danno esistenziale*, al cuidado de Giulio Ponzanelli, Padua, 2003, p. 155.



Leymann³³ fue el primero en utilizar este término para hacer referencia al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor. Tiempo después el médico sueco Heinemann³⁴, en una investigación que estaba desarrollando sobre el comportamiento infantil fuera del aula de clase, utilizó el término usado por Lorenz para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, dirigido contra un único infante.

En los primeros años de la década de los años 80 del siglo XX, el prof. Leymann hizo uso del término “mobbing” para designar un tipo particular de conducta en el ámbito laboral. Según refiere el propio Leymann³⁵, no utilizó en sus investigaciones el término inglés “bullying”, el cual es empleado por los estudiosos ingleses y australianos de la materia, ya que la mayoría de los casos el mobbing no tiene en forma explícita las características de violencia física del “bullying”, sino que es muy recurrente encontrarlo en forma muy cuidadosa, sofisticada, lo que no disminuye, por el contrario, multiplica su efecto estigmatizador para la víctima.

En ese mismo orden de ideas, se puede encontrar que el “bullying” en el ámbito escolar se encuentra fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Al contrario, la violencia física en raros casos aparece en el problema laboral adulto, por cuanto que éste se caracteriza por conductas mucho más sofisticadas, incluso cínicas. Esto condujo al prof. Leymann a mantener el término “bullying” para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela y utilizar el término “mobbing” para la conducta adulta.

No obstante, antes de que las investigaciones de Leymann fueran conocidas mundialmente, el libro *The harassed worker* del prof. C.M. Brodsky había ya encontrado casos de mobbing en el ámbito laboral. Es, por ello, que se considera a este libro como el primero en estudiar el fenómeno en cuestión. No obstante, su autor no estaba directamente interesado en analizar los casos presentados, ya que fueron expuestos conjuntamente con accidentes de trabajo, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas. La obra indicada se concentró en la dureza de la vida del trabajador promedio y su situación, problemas y cuestiones que hoy se abordan desde la investigación sobre el estrés.

Sin embargo, son los trabajos del prof. Heinz Leymann, desarrollados en Suecia, los que hacen mundialmente famoso el fenómeno mobbing. Como lo señala una importante doctrina³⁶, en el lapso de poco años los trabajos de Leymann sobre el mobbing y la importancia de su estudio han expandido un creciente interés, tanto en Europa como fuera de este continente: en primer lugar, Suecia y Alemania, después Francia e Inglaterra, sumándose, asimismo, Italia, Suiza, España, Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Sudáfrica y Japón.

³³ LEYMANN, Heinz, *The content and development of mobbing at work*, cit., p. 169.

³⁴ LEYMANN, Heinz, *The content and development of mobbing at work*, cit., p. 169.

³⁵ LEYMANN, Heinz, *The content and development of mobbing at work*, cit., p. 169.

³⁶ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 6 (del documento en Pdf).



4. El mobbing se caracteriza especialmente por los siguientes aspectos:
- a) Aislamiento de la víctima al interior del ambiente laboral.
 - b) La repetición constante de las conductas negativas contra ésta.
 - c) La desvaloración de la personalidad y de la dignidad de la víctima.

Es, por ello, que esta expresión, por su brevedad y fuerza semántica, tiene el gran poder de reagrupar una universalidad de múltiples comportamientos³⁷, pero todos coinciden en dos elementos: por un lado, la modalidad, agresiva y denigrante, prolongada en el tiempo, y la finalidad, la cual es la eliminación de la(s) víctima(s). En consecuencia, se concluye que el fenómeno mobbing es un concepto que, por lo menos en los aspectos generales, no conoce fronteras y se presenta como una categoría que es muy idónea para acoger una multiplicidad de supuestos³⁸.

Asimismo, se puede distinguir un mobbing denominado “horizontal” de uno “vertical”: el primero se configura cuando un grupo de colegas o compañeros del centro de trabajo realizan conductas peyorativas y reiteradamente contra otro compañero, en tanto que el mobbing “vertical” se presenta entre el empleador o jefe y el trabajador o dependiente. Generalmente, el fin de este tipo de mobbing es excluir definitivamente a la víctima del centro de trabajo o inducirla a su auto-eliminación de ese entorno³⁹.

En ese orden de ideas, se han propuesto diversos planteamientos para describir las conductas típicas que caracterizan el fenómeno mobbing. Entre los cuales, destaca el elaborado por el prof. Leymann, conocido como “modelo de cuatro fases”⁴⁰, a saber:

1era.fase: conflicto cotidiano: en esta etapa se presentan situaciones normales de conflicto que, si bien es cierto no pueden definirse como mobbing, pueden constituir el inicio de todo el proceso vejatorio contra la víctima.

2da fase: inicio del mobbing y del terror psicológico: madura el conflicto cotidiano y adquiere el carácter de continuidad, transformándose, así, en mobbing.

3ra fase: errores y abusos no legales de la administración del personal: Cuando esta etapa se produce, el problema adquiere carácter oficial. Los responsables del personal empiezan a conocer la situación peyorativa en curso y, en la mayor parte de los casos, consideran a la víctima como responsable de las acciones realizadas. Lo que produce, en gran parte de los casos, serias violaciones de derechos de la víctima, en

³⁷ Así lo resalta, con gran acierto, el prof. Pier Giuseppe Monateri en su *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 5 (del documento en Pdf).

³⁸ MONATERI, Pier Giuseppe, BONA, Marco y OLIVA, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, cit., p. 4 (del documento en Pdf).

³⁹ PIZZOFERRATO, Alberto, *Mobbing e danno esistenziale: verso una revisione della struttura dell'illecito civile*, en: *Contratto e Impresa*, Padua, 2002, p, 306.

⁴⁰ LEYMANN, Heinz, *The content and development of mobbing at work*, cit., p. 170.



cuanto la administración del personal se encuentra sujeta a la legislación laboral. La víctima responde a todo ello con un bajo rendimiento en el trabajo y a menudo se ausenta del mismo.

4ta. fase: Exclusión del mundo de trabajo: la víctima se encuentra aislada en el contexto laboral y, finalmente, se produce su exclusión (licencias prolongadas, dimisiones, se le encargan tareas de menor importancia, etc.).

En la misma línea, Ege, en Italia, ha planteado un modelo a seis fases, el “modelo de Leymann integrado” o, como lo define su autor, el llamado “modelo italiano de Ege a seis fases”⁴¹:

Pre-fase) condición cero: es una situación inicial consistente en el conflicto fisiológico, normal y aceptado, que no se constituye en mobbing, pero es evidentemente un terreno fértil a su desarrollo.

1ra fase) conflicto mirado: el conflicto cero se dirige hacia una determinada víctima.

2ra fase) inicio del mobbing: los ataques de los agresores no producen todavía síntomas o enfermedades de tipo psico-somático en la víctima, pero le suscitan un cierto fastidio, desazón. Ésta percibe el cambio producido en las relaciones con sus compañeros de trabajo y empieza a preguntarse el motivo o causa de ello.

3ra fase) primeros síntomas psico-somáticos: en esta etapa la víctima empieza a sentir problemas de salud (insomnio, problemas digestivos).

4ta fase) errores y abusos de la administración del personal: los responsables del personal, observando las siempre frecuentes ausencias de la víctima por enfermedad, cometen errores de valoración o abusos, disponiendo medidas disciplinarias contra ésta.

5ta fase) serio agravamiento de la salud psico-física de la víctima: la salud de la persona se agrava notablemente con el paso del empeoramiento del ambiente de trabajo, sufre sanciones como producto de sus reiteradas ausencias, por parte de los responsables del personal. Para ésta es una situación verdaderamente desesperante.

6ta fase) exclusión del mundo de trabajo: el proceso del mobbing, generalmente, determina la salida de la víctima del centro de trabajo (dimisiones “voluntarias”, licencias, en los casos extremos, incluso, suicidios).

5. Para obtener una visión más amplia de este fenómeno podemos recurrir al derecho comparado, pues siendo uno de los objetivos de esta ciencia hacer que conozcamos mejor la experiencia jurídica⁴², produce, por ende, un pensamiento responsable⁴³ y, en consecuencia, crítico⁴⁴ de la juridicidad.

⁴¹ EGE, Harald, *Mobbing: il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo*, p. 6 (del documento en Pdf).

⁴² SACCO, Rodolfo, *Introduzione al diritto comparato, reimpressione de la quinta edición*, Turín, 2003, p. 11. Asimismo, MATTEI, Ugo y MONATERI, Pier Giuseppe, *Introduzione breve al diritto comparato*,



Sobre el particular, la experiencia francesa, así como la italiana y la española, tiene una riqueza en datos y aportes para comprender el desarrollo del mobbing en el mundo jurídico contemporáneo.

5.1. En Francia, se han producido importantes contribuciones sobre el fenómeno mobbing, particularmente interesantes son las investigaciones emprendidas por la psicóloga Marie-France Hirigoyen, quién lo denomina “harcèlement moral”⁴⁵.

Asimismo, el formante legislativo ha intervenido directamente frente al mobbing con la ley 2002-73 de “modernización social” del 17 de enero del 2002. Este instrumento normativo contiene un capítulo integro titulado “Lucha contra el harcèlement moral” (artículos 168-180)⁴⁶.

En este orden de ideas, la nueva normativa ha sido sometida al examen de su constitucionalidad, por parte del Conseil Constitutionnel en su Decisión n°2001-455 del 12 de enero del 2002.

La ley 2002-73 de “modernización social” ha entrado en vigencia el 20 de enero del 2002, la cual estipula disposiciones sobre la definición, sobre la previsión y sobre las sanciones de las molestias morales (harcèlement moral), y sus previsiones han sido introducidas en el Code du Travail, en el Code pénal y en el estatuto de la Fonction publique⁴⁷.

Sobre el particular, el artículo 122-49 del Código del Trabajo francés estipula que “ningún trabajador dependiente debe sufrir conductas reiteradas de molestias morales, que tengan por objeto, o por efecto, un deterioramiento de las

Padua, 1997, g. 7. En igual sentido, LUPOI, Maurizio, *Sistemi giuridici comparati. Traccia di un corso, seconda reimpressione*, Nápoles, 2006, p. 130. También puede verse a GRAZIADEI, Michele, *El derecho comparado, la historia del derecho y la holística en el estudio de las culturas jurídicas*, en: *Persona, Derecho y Libertad. Nuevas perspectivas*. Escritos en Homenaje al Profesor Carlos Fernández Sessarego, Motivensa, Lima, 2009, p. 881 ss. AJANI, Gianmaria, *Diritto comparato e diritto internazionale*, en: *Riv. dir. pubbl. europ. e comp.*, 2001 p. 1589 ss. GAMBARO, Antonio, *The structure of legal systems*, en: *Italian National Reports to the XVI International Congress of Comparative Law*, Milán, 2002, p. 41. ZIMMERMANN, Reinhard, *Roman law and European Culture*, en: *New Zealand Law Review, Legal Research Foundation Incorporated*, Auckland, 2007, p. 341 ss. Del mismo autor, *Roman law, contemporary law, european law. The civilian tradition today*, Oxford University Press, 2001, p. 111 ss. Así también, PEGORARO, Lucio y RINELLA, Angelo, *Diritto pubblico comparato. Profili metodologici*, Padua, 2007, p. 18 ss.

⁴³ Así, MOCCIA, Luigi, *Comparazione e studio del diritto*, en: *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 3, Milán, 2003, p. 988. En igual sentido, del mismo autor, *Comparazione giuridica e diritto europeo*, Milán, 2005, p. 3 ss.

⁴⁴ “Por cuanto el derecho comparado es la conciencia crítica del Derecho”: SOMMA, Alessandro, *Introducción crítica al Derecho Comparado*, cit., p. 105. En igual sentido, MONATERI, Pier Giuseppe, *Los límites de la interpretación jurídica y el derecho comparado*, Lima, 2009, p. 87 ss.

⁴⁵ HIRIGOYEN, Marie-France, *Le harcèlement moral – La violence perverse aun quotidien, La Découverte et Syros*, París, 1998, traducción italiana de M. Guerrra, *Molestie morali – La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Turín, 2000, p. 53.

⁴⁶ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 40 (del documento en Pdf).

⁴⁷ MONATERI, Pier Giuseppe, BONA, Marco y OLIVA, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, cit., p. 26 (del documento en Pdf).



condiciones de trabajo, susceptibles de lesionar sus derechos y su dignidad, de lesionar su salud psico-física, o de comprometer su desempeño profesional”. De tal modo, que los comportamientos constituyentes de mobbing deben ser reiterativos. Estos deben, asimismo, originar un deterioramiento de las condiciones de trabajo: un perjuicio actual no es necesario, en cuanto es suficiente que este deterioramiento sea susceptible de producirlo. Por ende, que no reviste importancia la subsistencia de un elemento intencional, por cuanto es suficiente que los comportamientos y actos tengan por objeto provocar un deterioro en la vida de la víctima.

Asimismo, en la ya citada decisión del Conseil Constitutionnel, los derechos del trabajador que deben resultar violados por estas acciones peyorativas, son los derechos de la persona en el ámbito laboral, precedentemente reconocidos por el Código del Trabajo.

En el mismo sentido, las situaciones peyorativas contra la víctima, según la ley francesa, pueden ser provocadas ya sean por los empleadores o encargados del personal y otros superiores, como por los colegas o compañeros de trabajo.

Respecto al tema de la carga probatoria, resalta el prof. Monateri⁴⁸, este se muestra particularmente interesante. En efecto, éste es establecido por la nueva ley n°122-52, la cual estipula que: “es suficiente que el trabajador dependiente interesado presente elementos de hecho que dejen suponer la existencia de una molestia. A partir de estos elementos, incumbe a la parte comprometida a probar que su comportamiento no es constitutivo de molestias morales y que sus decisiones son justificadas por razones objetivas, extrañas a cualquier forma de vejación. El juez se forma su propio convencimiento después de haber dispuesto, si es necesario, todas las indagaciones instructorias que considere oportunas”. De tal forma, que esta ley reestructura la carga de la prueba según el modelo de la lucha contra las discriminaciones⁴⁹. Precisamente, no se trata de una inversión de la carga probatoria, sino de su reorganización a favor de la presunta víctima⁵⁰.

Asimismo, la Conseil Constitutionnel ha expresado que los indicios aportados por la víctima deben ser precisos, concordantes y concernientes a las conductas imputadas.

En este orden de ideas, el artículo 169-I de la ley n°2002-73, establece que el licenciamiento o las dimisiones conexas a las molestias morales deben considerarse nulas y atribuye al trabajador afectado la elección entre la reincorporación al centro de trabajo o el resarcimiento pecuniario. El mismo art. 169 obliga al empleador la predisposición de las todas las medidas idóneas a fin de prevenir las conductas peyorativas. De allí, que el nuevo artículo L.230-2 del Code du

⁴⁸ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 41 (del documento en Pdf).

⁴⁹ MONATERI, Pier Giuseppe, BONA, Marco y OLIVA, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, cit., p. 27 (del documento en Pdf).

⁵⁰ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 41 (del documento en Pdf).



Travail impone al empleador proteger no sólo la salud física, sino también la salud mental del trabajador.

5.2. El mobbing en la experiencia italiana se presenta, como ha acreditado una importante doctrina⁵¹, como un fenómeno racional vinculado a condiciones objetivas de competencia individual y de eficiencia de las organizaciones, en especial, de las organizaciones públicas. Es decir, el mobbing no afecta a algunos sujetos en virtud de su “debilidad” de grupo (mujeres, ancianos, jóvenes), sino es practicado por sujetos en el desarrollo de sus posiciones de fuerza laboral para el mejoramiento de sus posiciones, lo cual alimenta la competición individual al interior de las organizaciones.

Este razonamiento parte de la consideración que la competencia interna es regulada por una estructura de incentivos, lo que induce a los sujetos a invertir energías, a fin de obtener mejoramientos individuales. En efecto, ya que los comportamientos generadores de mobbing exigen para ser realizados de tiempo y recursos, resulta muy claro que un ineficiente monitoreo por parte de los niveles superiores de la organización del centro de trabajo se encuentra en la raíz de las posibilidades mismas de adopción, por parte de los niveles inferiores, de aptitudes productoras de mobbing⁵². Por ende, el problema del mobbing es, entonces, al menos en la experiencia italiana, un problema vinculado a la organización. Es decir, por lo expuesto, afecta sobre todo a las organizaciones ineficientes, no aquellas eficientes, aumentando las divergencias con estas últimas⁵³.

El formante jurisprudencial italiano no ha resultado inmune a esta problemática. Fue, precisamente, la Sección laboral del Tribunal de Turín la primera corte que ha resuelto los dos primeros casos de mobbing en este país, en *Erriquez vs. Ergom*⁵⁴ y *Stomeo vs. Ziliani S.p.A*⁵⁵.

En ambas decisiones, el Tribunal de Turín ha utilizado como premisa los desarrollos sobre el tema provenientes de la psicología del trabajo y de la sociología, deduciendo que en el mobbing, en cualquier caso, “el dependiente es objeto de conductas repetitivas de abusos” y, en particular, “es sometido a prácticas dirigidas a aislarlo del ambiente del trabajo y, en los casos más graves, a alejarlo; practicas cuyo efecto es de atacar gravemente el equilibrio psíquico de la víctima, disminuyendo la capacidad laboral y la confianza en sí misma, provocando una catástrofe emotiva, depresión e incluso suicidio”⁵⁶.

⁵¹ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 20 (del documento en Pdf).

⁵² MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 21 (del documento en Pdf).

⁵³ MONATERI, Pier Giuseppe; Bona, Marco y Oliva, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, cit., p. 14 (del documento en Pdf).

⁵⁴ Tribunal de Turín, 30 de diciembre de 1999.

⁵⁵ Tribunal de Turín, 30 de diciembre de 1999.

⁵⁶ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., pág. 21 (del documento en Pdf).



Importantes sentencias en la experiencia italiana sobre el fenómeno mobbing pueden citarse: la del Tribunal de Forlì, en el caso *Mulas vs. Banca Nazionale Agricoltura* del 15 de marzo del 2001, la cual hace uso del modelo formulado por Harald Ege; la del Tribunal de Milán en *Società Junghans Italia vs. Bigghi* del 20 de mayo del 2000; del Tribunal de Como, en el caso *Bongiorno vs. Minozio* del 22 de mayo del 2001. No obstante, del estudio de las mismas se produce como conclusión que existen no pocas divergencias respecto al perfil definitorio de la figura misma del mobbing⁵⁷.

En tal sentido, se ha observado⁵⁸, no se presenta en el formante jurisprudencial una uniformidad en la aproximación jurídica del mobbing. Así, mientras en algunas sentencias se recogen los aportes de la psicología del trabajo, en otras, la labor del formante jurisprudencial se muestra muy rígida en sus concepciones⁵⁹.

Tema particularmente interesante en la experiencia italiana es la posición doctrinaria que sostiene que el instrumento de la responsabilidad civil se demuestra como el más adecuado para afrontar los casos de mobbing⁶⁰. Ciertamente, es necesario que el mobbing: 1) lesione una posición subjetiva protegida del trabajador. 2) Es producida por culpa o dolo y 3) provoque un daño al trabajador. En tal sentido, el artículo 2049 del codice civile⁶¹ impone al empleador (ya sea privado o la administración pública) responder por las lesiones y consecuentes daños a la víctima, producto de los actos de sus dependientes, y ejercer contra ellos la acción de repetición por el resarcimiento otorgado. En tal sentido, si el mobbing se origina por problemas de organización interna, el instrumento de la responsabilidad civil, involucrando al empleador, crea por esto los incentivos para prevenir las situaciones productoras de mobbing, y, en consecuencia, a mejorar la organización y las prácticas internas de las conductas que pueden producir este fenómeno⁶².

La protección de la víctima del mobbing es brindada, dentro de los esquemas de la responsabilidad civil, por la gama de los daños reparables. Los cuales pueden ser: daños patrimoniales, daños morales, daños biológicos y daños existenciales.

La relación entre los daños patrimoniales y el mobbing concierne a las pérdidas económicas efectivas de los sujetos involucrados, que se presentan a menudo como gastos incurridos, dejar de percibir réditos por la acción dañosa, pérdida de chances y pueden revestir una gran importancia en la vida de la víctima⁶³.

⁵⁷ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., pág. 24 (del documento en Pdf).

⁵⁸ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., pág. 25 (del documento en Pdf).

⁵⁹ MONATERI, Pier Giuseppe, BONA, Marco y OLIVA, Umberto, *Mobbing: dall'emersione del fenomeno alle prime reazioni*, cit., p.18 (del documento en Pdf).

⁶⁰ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 35 (del documento en Pdf).

⁶¹ El cual establece que: "Los patrones y comitentes son responsables por los daños causados por el hecho ilícito de sus domésticos y encargados en el ejercicio de las actividades que les ha sido delegadas".

⁶² MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 36 (del documento en Pdf).

⁶³ ALPA, Guido, *Manuale di diritto privato*, cuarta edición, Padua, 2005, p. 873.



Los daños morales, dentro del fenómeno mobbing, pueden presentarse cuando la conducta del responsable puede configurarse como un delito, según lo establecido por el artículo 2059 del codice⁶⁴ y deben ser analizados por el Tribunal, en el proceso, tomando en cuenta la gravedad del delito sufrido por la víctima⁶⁵.

Respecto a los daños biológicos, estos se presentan como tipos de daño injusto, en el panorama italiano se encuentra regulado por el artículo 2043 de codice⁶⁶, en el sentido que comprometen la salud psico-física en sí o por sí considerada. En efecto, la víctima podría sufrir un síndrome por mobbing⁶⁷, posible de comprobación por un examen médico-legal.

Es particularmente interesante la relación entre el mobbing y el daño existencial. Como es conocido, el daño existencial es una especie del daño a la persona que involucra todas las repercusiones de signo negativo que dañan la vida ordinaria de la víctima⁶⁸. En efecto, este tipo de daño ocasiona el empeoramiento de la existencia de la persona dañada, como consecuencia a la lesión de un interés jurídicamente tutelado, relevante para el ordenamiento jurídico⁶⁹. Esta relación entre mobbing y daño existencial se sustenta en que este tipo de daño a la persona tiene la virtud de agrupar y describir las consecuencias de la lesión de diversos aspectos de la esfera del individuo. En síntesis: el daño existencial lesiona la realización personal del ser humano⁷⁰.

En este orden de ideas, acreditada doctrina ha sostenido⁷¹ que el mobbing se presenta como un nuevo sector de los daños existenciales. Por cuanto, en el medio italiano, estos pueden permitir al formante jurisprudencial crear una serie de desincentivos monetarios con el fin de no hacer surgir conductas productoras de mobbing.

El formante legislativo no se ha permanecido inerte a este panorama. En efecto, en el parlamento italiano se ha propuesto diversos proyectos de leyes para enfrentar el fenómeno. Así pueden citarse el proyecto de ley n°1813 presentada el 09 julio del 1996, titulado “normas para la represión del terrorismo psicológico en los centros de trabajos”. Su finalidad era de “prever el delito de mobbing y perseguir

⁶⁴ El cual prescribe que: “El daño no patrimonial debe resarcirse sólo en los casos determinados por la ley”.

⁶⁵ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 36 (del documento en Pdf).

⁶⁶ Que estipula lo siguiente: “Todo hecho doloso o culposo que causa a otro un daño injusto obliga a aquel que ha cometido el hecho a resarcir el daño”.

⁶⁷ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 37 (del documento en Pdf).

⁶⁸ MONATERI, Pier Giuseppe, *Manuale della responsabilità civile*, Turín, 2001, p. 201.

⁶⁹ BILOTTA, Francesco, *Il prisma del danno non patrimoniale*, en: *Resp. civ. e prev.*, 4-5, Milán, 2005, p. 1113.

⁷⁰ ZIVIZ, Patrizia y BILOTTA, Francesco, *Danno esistenziale: forma e sostanza*, en: *Resp. civ. e prev.*, 6, Milán, 2004, p. 1311.

⁷¹ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 36 (del documento en Pdf).



penalmente este comportamiento, equiparándolo a un delito hacia la persona y hacia la sociedad⁷².

También el proyecto de ley n°6410 “Benvenuto”, llamado así por su impulsor, recoge muchos de los aspectos del proyecto de ley n°1813.

El proyecto de ley n°4313 presentado al Senado y que tenía por objetivo la información, la prevención, la posibilidad concreta de la restitutio in integrum de las capacidades de la víctima, para su plena recuperación psicológica, social y laboral.

Asimismo, en el proyecto de ley Ripamonti, n°266 del 21 de junio del 2001 plantea una definición de mobbing como una acción dirigida explícitamente a dañar la posición del trabajador y que tiene un carácter sistemático, duradero e intenso. En este proyecto, la instigación es considerada equivalente a la comisión del hecho dañoso⁷³.

Como conclusión de este punto, cabe afirmar que la finalidad de los diversos proyectos italianos sobre el fenómeno mobbing es sancionar el comportamiento lesivo, generador de estas situaciones peyorativas. En efecto, no parece difícil una coordinación entre los mismos que conduzca a una solución represiva eficiente desde el punto de vista de la presencia mínima ex ante de los riesgos del mobbing⁷⁴.

5.3 Continuando con el estudio comparativo de las experiencias jurídicas donde se ha presentado el fenómeno mobbing, España aporta diversos elementos que nos acerca a una visión más completa del mismo. En efecto, en este país los partidos políticos y sindicatos han comenzado a debatir y ha postular posiciones para hacer frente a esta problemática. En el Congreso español, el grupo parlamentario Socialista (PSOE) ha solicitado al gobierno que adopte medidas preventivas para evitar el acoso moral en el trabajo. Asimismo, el PSOE ha planteado al gobierno que incluya al mobbing en el catálogo de enfermedades profesionales y lo equipare a las sanciones graves derivadas del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales⁷⁵. En igual sentido, el Sindicato Único de Trabajadores (UGT) ha propuesto medidas para que el acoso psicológico en el trabajo sea tipificado como delito. En efecto, este sindicato propone que el acoso moral sea identificado y reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sea reconocido como enfermedad profesional y accidente de trabajo en la Ley de Seguridad social. Asimismo, ha solicitado que este fenómeno sea considerado como una vulneración de los derechos fundamentales en el Estatuto de los trabajadores e incluido en la Ley de Procedimiento Laboral, de forma tal que pueda originar un derecho a indemnización

⁷² MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 42 (del documento en Pdf).

⁷³ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 44 (del documento en Pdf).

⁷⁴ MONATERI, Pier Giuseppe, *Rapporto sul mobbing*, cit., p. 47 (del documento en Pdf).

⁷⁵ MARTÍN, Margarita y PÉREZ DE GUZMÁN, Sofía, *El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno*, en: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, volumen 20, n. 2, 2002, p. 274.



en el caso de consecuencias psicológicas y psicosomáticas y la nulidad del despido si se produce.

En el ordenamiento jurídico español no existe todavía ningún tratamiento específico sobre el mobbing, pero si pueden encontrarse normas cuyo alcance genérico permite afrontar este tipo de situaciones. No obstante lo expresado, estas medidas legales se presentan insuficientes para proteger a los trabajadores con las garantías precisas, máxime cuando las estadísticas sobre el fenómeno son escalofriantes y las consecuencias negativas lo convierten en un problema con amplia repercusión social⁷⁶.

Particularmente, la jurisprudencia española al presentarse casos de mobbing la ha considerado como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o a un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos u otras formas que atenten contra los empleados, con la consiguiente degradación del clima laboral⁷⁷. Respecto a las modalidades del mobbing, el formante jurisprudencial ha expresado que su desarrollo se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y, por tanto, sus formas de expresión, presenta múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario-trabajador configura el contrato laboral⁷⁸.

Respecto a las consecuencias del mobbing, senda jurisprudencia ha sostenido, en caso de suicidio del trabajador producto de esta negativa situación, que “el fallecimiento del trabajador fue consecuencia directa de la gravísima depresión en que vivía sumido y esta tuvo su origen e inicio en la decisión, por parte del empleador, del cambio del puesto de trabajo, por lo que el nexo causal entre la enfermedad (y suicidio) y el trabajo ha quedado plenamente establecido, sin que la recurrente haya aportado prueba alguna que desvirtuara o rompiera tal relación”⁷⁹.

6. En la experiencia peruana es prácticamente nulo el interés de los estudiosos sobre este problema. Es más se podría decir que salvo los trabajos del Dr. Carlos Blancas Bustamante⁸⁰ y del prof. Leysser León Hilario⁸¹, nada serio se ha escrito en nuestro país.

⁷⁶ MARTÍN, Margarita y PÉREZ DE GUZMÁN, Sofía, *El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno*, cit., p. 280.

⁷⁷ Sentencia n. 143/2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra del 30 de abril del 2001.

⁷⁸ Sentencia n. 238/2001 del Juzgado de lo Social de Madrid, n. 33 del 18 de junio del 2001.

⁷⁹ Sentencia n. 4711/2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 30 de mayo del 2001.

⁸⁰ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *El acoso moral en la relación de trabajo*, Lima, 2007.

⁸¹ LEÓN HILARIO, Leysser, *Cómo leer una sentencia. A propósito de los retos de la responsabilidad civil frente a los daños por violencia psicológica en el centro de trabajo (mobbing)* en: *La responsabilidad civil. Líneas fundamentales y nuevas perspectivas*, segunda edición corregida y aumentada, Lima, 2007.



Asimismo, no existe legislación especial sobre la materia. No obstante, a través de diversas disposiciones normativas se puede hacer frente a este fenómeno. En efecto, tenemos el marco normativo siguiente:

En la Ley General de Salud, n°26842, se establece en su artículo 100 que se deberán “adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo”.

Asimismo, el Decreto Supremo No. 009-2005-TR, “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”, establece los principios de protección, prevención, responsabilidad, cooperación, responsabilidad, cooperación, información y atención integral hacia el trabajador, los cuales deben tenerse presente al afrontar los casos de mobbing.

Particularmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No. 003-97-TR, establece en su artículo 30 los comportamientos tipificados como hostiles dentro del ambiente de trabajo:

-El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

-La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;

-El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

-Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;

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

Esperemos que en un futuro cercano los formantes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales en nuestro país tomen conciencia de la importancia de estudiar, normar, y resolver en forma seria y atenta los comportamientos y situaciones productoras de mobbing.