

**UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

PROGRAMA DE TESIS GUIADA



**EL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU
EFECTO SOLIDARIO EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL
DEL EMPLEADOR COMO AUTOR INDIRECTO EN EL
PERÚ**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Responsable de la Investigación:

Bach. Marlene Ticona Cabana

Asesor:

Abog. Henostroza Suárez Jesús Edmundo

Huaraz - Ancash – Perú

2018



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, PARA A OPTAR GRADOS
ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM**

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: **TICONA CABANA, MARLENE**

Código de alumno: **101.1604.652**

Teléfono: **953042971**

Correo electrónico: **MARLENETC91@GMAIL.COM**

DNI o Extranjería: **47103781**

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título profesional o grado académico:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

**EL ACOSO LABORAL ENTRE TRABAJADORES Y SU EFECTO SOLIDARIO EN LA
RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR COMO AUTOR INDIRECTO EN
EL PERÚ**

5. Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas

6. Escuela, Carrera o Programa: Derecho

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: **HENOSTROZA SUÁREZ, JESÚS EDMUNDO** Teléfono: **979031022**

Correo electrónico: **JESHUVEN@HOTMAIL.COM**

DNI o Extranjería: **31608353**

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por el presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma:

D.N.I.:

FECHA:

AGRADECIMIENTOS

A mis maestros, por todas sus sabias enseñanzas, con las que, durante toda mi carrera profesional, han aportado con un granito de arena a mi formación

DEDICATORIA

*A mi familia, que me brinda su apoyo
incondicional, que hizo posible esta tesis. A
mis padres, constante inspiración en mi vida.*

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	ii
DEDICATORIA	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema	3
1.2 Formulación del problema de investigación	5
1.2.1 Problema principal	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Importancia del problema	6
1.4 Justificación y viabilidad.....	6
1.4.1 Justificación teórica.....	6
1.4.2 Justificación práctica.....	7
1.4.3 Justificación legal.....	7
1.4.4 Justificación metodológica.....	7
1.4.5 Viabilidad.....	8
1.5 Formulación de objetivos	9
1.5.1 Objetivo general.....	9
1.5.2 Objetivos específicos	9
1.6 Formulación de hipótesis:	10
1.6.1 Hipótesis general.....	10
1.6.2 Hipótesis específicas	10
1.7 Variables	11
1.8 Metodología	11
1.8.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
1.8.1.1 Tipo de investigación	11
1.8.1.2 Diseño de investigación	12
1.8.1.3 El diseño general	12

1.9 Métodos de investigación.....	12
1.9.1 Plan de recolección de la información y/o diseño estadístico.....	14
1.9.1.1 Población.....	14
1.9.1.2 Muestra.....	15
1.9.2 Instrumentos de recolección de la información	15
1.9.3 Plan de procesamiento y análisis de información	16
1.9.4 Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	16
1.9.5 Criterios.....	17
1.10 Unidad de análisis y muestra	17
1.10.1 Unidad de análisis	17
1.11 Validación de la hipótesis	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Antecedentes internacionales	19
2.1.2 Antecedentes nacionales	20
2.1.3 Antecedentes locales	21
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1 <i>Mobbing</i> o acoso laboral	22
2.2.1.1 Concepto	22
2.2.1.2 Conductas típicas	23
2.2.1.3 Configuración del <i>mobbing</i>	25
2.2.1.4 Afectación a los derechos humanos	25
2.2.1.5 Tipos de acoso laboral.....	27
2.2.1.6 Acoso sexual	29
2.2.1.7 Diferencia entre acoso laboral o <i>mobbing</i> y acoso sexual	29
2.2.2 Responsabilidad civil	30
2.2.2.1 Elementos de la responsabilidad civil	34
2.2.2.2 Sistemas de la responsabilidad civil.....	38
2.2.2.2.1 Sistema subjetivo	38
2.2.2.2.2 Sistema objetivo	40
2.2.2.2.3 Responsabilidad vicaria u originada por terceros	40

2.2.2.2.4 Indemnización	42
2.2.2.2.5 La indemnización en materia laboral	43
2.2.3 Responsabilidades mancomunadas y solidarias.....	45
2.2.3.1 Obligaciones mancomunadas.....	45
2.2.3.2 Obligaciones solidarias	45
2.3 Definiciones de términos.....	46

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Resultados doctrinarios	48
3.1.1 De las obligaciones	48
3.1.1.1 Obligaciones mancomunadas.....	48
3.1.1.2 Obligaciones solidarias	48
3.1.2 La responsabilidad civil del empleador.....	49
3.1.2.1 La responsabilidad civil originada por hecho de un tercero	49
3.1.2.2 Aproximación en el derecho laboral	53
3.2 Resultados jurisprudenciales	54
3.3 Resultados normativos	56
3.3.1 Derecho interno.....	56
3.4 Derecho comparado	63
3.4.1 En el derecho francés	63
3.4.2 En el derecho italiano.....	64
3.4.3 En el derecho español.....	66
3.4.4 En el derecho colombiano.....	67
3.4.5 En el derecho argentino.....	68

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN Y VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1 Discusión doctrinaria	69
4.1.1 Responsabilidad civil originada por hecho generado por terceros.....	69
4.1.2 Posición o postura personal.....	70
4.1.3 Discusión normativa.....	71
4.1.4 Discusión o postura normativa.....	75

4.1.5 Análisis o discusión del derecho comparado	76
4.2 Validación de hipótesis	79
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88

RESUMEN

El presente trabajo de investigación dogmático se proyecta a través de una intervención de la responsabilidad civil con un rol indemnizatorio frente a las actuaciones de los trabajadores en el entorno laboral por la práctica de *mobbing* o acoso laboral; cabe indicar que actualmente no se tiene el control jurídico de este fenómeno, por lo que conviene delimitar el grado de responsabilidad extracontractual que tiene el empleador por los actos cometidos por sus trabajadores. Así mismo, en la actualidad existen problemas normativos y jurisprudenciales respecto al fenómeno del acoso laboral o *mobbing*, por lo que, por tratarse de una figura con poco tratamiento en nuestro ordenamiento, se busca incorporar este fenómeno, dando énfasis en su desarrollo y desenvolvimiento dentro del entorno laboral, a efectos de dar aporte significativo al derecho laboral peruano. En ese sentido, se considera necesaria la incorporación y/o tratamiento de esta figura, ya que los bienes jurídicos afectados de la víctima directa tienen relevancia constitucional, como el derecho a la vida, a la integridad física y psicológica, al libre desarrollo y bienestar, a la salud, entre otros, los cuales por su propia naturaleza merecen ser indemnizados.

Palabras clave: Acoso laboral; entorno laboral; indemnización; responsabilidad civil; responsabilidad vicaria.

ABSTRACT

This dogmatic research work is projected through an intervention of civil liability with an indemnification role against the actions of workers in the workplace due to the practice of mobbing or workplace harassment; It should be noted that currently there is no legal control of this phenomenon, so it is convenient to define the degree of extra-contractual liability that the employer has for the acts committed by its workers. Likewise, at present there are normative and jurisprudential problems regarding the phenomenon of workplace harassment or mobbing, therefore, since it is a figure with little treatment in our system, it seeks to incorporate this phenomenon, emphasizing its development and development within of the work environment, in order to make a significant contribution to Peruvian labor law. In this sense, the incorporation and / or treatment of this figure is considered necessary, since the affected legal interests of the direct victim have constitutional relevance, such as the right to life, physical and psychological integrity, free development and, to health, among others, which by their very nature deserve to be compensated.

Keywords: Labor harassment; work environment; compensation; civil liability; vicarious responsibility.

INTRODUCCIÓN

El deterioro del ambiente laboral conlleva al trabajador perder las cualidades en el trabajo. Esto se refleja en los niveles de ausentismo, el desgano, la indiferencia volviéndose menos productivo. En el presente trabajo, se analizan los diferentes aspectos relacionados a la responsabilidad civil del empleador por actos de acoso laboral o *mobbing* cometidos por sus trabajadores que están bajo su dirección, con la única finalidad de brindar un aporte que permita regular en nuestra legislación laboral respetando y armonizando los derechos de la víctima por acoso laboral.

En ese sentido, el informe de investigación se encuentra estructurado en cuatro capítulos, los cuales desarrollados de la siguiente manera: el primer capítulo contiene la introducción a la tesis, la justificación del desarrollo de la investigación, así como el problema y la metodología empleada en la investigación. El segundo capítulo contiene el marco teórico, que precisamente sustenta el trabajo de investigación, constituida por los antecedentes, las bases teóricas, apartado en el que se desarrollan los aspectos del acoso laboral o *mobbing* y temas relacionados a la responsabilidad civil contractual y extracontractual. El tercer capítulo está referido a los resultados de la investigación, y abarca resultados doctrinarios, resultados normativos del derecho nacional y derecho comparado respecto al acoso laboral. El cuarto, y último capítulo, está referido a la discusión y validación de las hipótesis, donde se ven los resultados de la investigación; así como las conclusiones y recomendaciones, que precisamente son las inferencias a las que se ha llegado luego de verificar, analizar la doctrina respecto al acoso laboral y la responsabilidad civil del empleador. Y, finalmente, se tienen a las referencias bibliográficas, donde

se presentan de manera puntual los textos que han servido de orientación en el desarrollo del trabajo.

De lo mencionado líneas arriba, la presente investigación busca que nuevas posturas o críticas realicen nuevos lineamientos acerca del tema, sin perjuicio de que nuevos investigadores opten por mejores enfoques y aporten lineamientos nuevos en el derecho laboral peruano.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

El ser humano se desenvuelve en diversos aspectos para desarrollarse como tal, ya sea en el ámbito familiar, social, profesional y laboral, considerándose libre, lo que significa ‘digno’. Sin embargo, puede verse envuelto en actos que atenten contra su dignidad en su entorno laboral, como, por ejemplo, en actos de acoso laboral o *mobbing*, arriesgando de manera importante su calidad de vida, su desarrollo a la libre personalidad, y afectando en buena cuenta el desarrollo de sus actividades laborales.

El concepto de acoso laboral o *mobbing* empieza a adquirir relevancia desde la década de 1960, producto de la agresividad animal en los estudios hechos por el maestro austriaco Konrad Lorenz, (como se citó en Abajo Olivares, 2004), quien la definió como “el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un sujeto más intenso; o el de la mayor parte de ellos contra un sujeto diferente por alguna diferencia, defecto o rasgo importante” (pp. 16-17).

Posteriormente, fue el psicólogo sueco Heinz Leymann el que aplicó el concepto *mobbing* a la psicología laboral, definiéndola de la siguiente forma:

Situación en la que una persona ejerce un maltrato psicológico extrema, de manera sistemática y frecuente y a lo largo de una época prolongado sobre otra persona o personas en el sitio de trabajo con el objetivo de eliminar las redes de comunicación de la víctima o víctimas, eliminar su fama, perturbar

el ejercicio de sus tareas y conseguir que al final dicha persona o personas acaben abandonando el sitio de trabajo (Caamano Rojas, 2011, p. 219).

El *mobbing* como fenómeno mundial también se hace presente en el Perú, repercutiendo en la salud física y emocional del trabajador. Dicho esto, el hostigamiento o el acto de acoso pueden distorsionar las interacciones del trabajador con los demás miembros de su entorno laboral; incluso puede interferir en las relaciones que tiene con otras personas y afectar la vida normal y productiva del trabajador.

En ese sentido, según estudios estadísticos realizados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), entre enero de 2016 y febrero del 2017 se atendieron unos 626 casos de hostigamiento laboral en todo el país. Siendo el acoso sexual en el trabajo el principal tipo de hostigamiento que denuncian los trabajadores, cuyas víctimas en su mayoría son mujeres (Caruajulca, 2017). Sin embargo, las víctimas de las diferentes modalidades de acoso no solo están dirigidas a las mujeres, sino también afectan a varones en su entorno laboral. Por lo que ante esta cifra se pretende dar a conocer que la figura del acoso laboral es cada vez más frecuente. En tal sentido, la insuficiente regulación normativa conlleva a que esta cifra aumente.

Actualmente, el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por el D.S. N° 003-97-TR, regula de forma insuficiente el acoso laboral o actos de hostigamiento cometidos por compañeros de trabajo (*mobbing* horizontal). Por lo que se advierte la desprotección a quienes son víctimas de acoso laboral, de modo que, resulta casi imposible determinar el grado de reproche que también tiene el empleador frente a

sus subordinados. Sin embargo, la figura más cercana que se tiene en el ordenamiento jurídico, respecto al hostigamiento o acoso cometido por compañeros de trabajo, está sujeta al “acoso sexual”, término desarrollado en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, que tiene como objeto “prevenir y Sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia” (Ley N° 27942, 2003). Es así que, no solo involucra al empleador que atenten contra la dignidad de la persona, sino también involucra a los compañeros de trabajo. Asimismo, dicha norma también pone como responsable solidario al empleador que, aun conociendo de los actos de acoso sexual, no actúa diligentemente.

1.2 Formulación del problema de investigación

1.2.1 Problema principal

¿Cómo la indemnización por acoso laboral entre trabajadores viene afectando la responsabilidad civil solidaria del empleador en el derecho laboral peruano?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Cómo el pago de una indemnización por responsabilidad contractual por acoso laboral entre trabajadores afecta solidariamente la responsabilidad del empleador?

b) ¿Cómo se debe solucionar la falta de reproche contra el empleador por el descuido sobre sus trabajadores e implique su responsabilidad civil como acoso laboral en el derecho laboral peruano?

1.3 Importancia del problema

La importancia de la presente investigación radicó básicamente en el problema que causa actualmente la insuficiente regulación del acoso laboral o *mobbing*, ya que desde una perspectiva lógica y razonable no puede existir la desprotección a la víctima de acoso laboral dentro de la esfera de trabajo o entorno laboral. Y de ser así, la víctima tiene el derecho a recibir una indemnización por actos que atenten contra su dignidad o perjudiquen el libre desarrollo de su personalidad.

1.4 Justificación y viabilidad

La justificación se identifica con los móviles de la investigación. A decir de Arazamendi, “son los propósitos definidos que son suficientemente importantes que fundamenten su realización” (Arazamendi, 2011, p. 139).

1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación se fundamenta principalmente en el análisis de la responsabilidad civil contractual y extracontractual y su incidencia ante la indemnización por acoso laboral entre trabajadores.

En primer término, se trabajó la configuración del acoso laboral o *mobbing*, partiendo de una definición y los elementos que la constituyen; asimismo se consideró su repercusión y afectación a una persona. Posterior a ello se determinó el tipo de responsabilidad civil para establecer la obligación del sujeto de acatar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de hechos suscitados a

consecuencia de sus propias acciones y su efecto solidario con el empleador ante el atentado de la esfera jurídica de la víctima por acoso laboral.

1.4.2 Justificación práctica

En la investigación se buscó resolver problemas jurídicos relacionados acoso laboral o *mobbing* efectuados por trabajadores en el centro de trabajo, ante la necesidad y protección de la víctima. Asimismo, estableció la responsabilidad civil solidaria del empleador ante la concurrencia en los pagos por indemnización, iniciada en la sede judicial por el trabajador afectado. Cabe precisar que se realizó un análisis para determinar el grado de participación que tiene el empleador ante situaciones en las que se ven envueltos los trabajadores afectados por acoso laboral.

1.4.3 Justificación legal

La presente investigación se fundamentó en las siguientes normas legales:

- Constitución Política de 1993.
- Ley Universitaria N° 30220.
- Estatuto de la UNASAM.
- Reglamento General de la UNASAM.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- TUO D. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral.

1.4.4 Justificación metodológica

El paradigma metodológico que justificó la presente investigación fue el cualitativo, toda vez que se realizó una investigación dogmática, sustentada en

elementos de la responsabilidad civil extracontractual. Se investigó en consideración a conceptos y comprensiones, partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías, principios y reglas jurídicas preconcebidas.

La presente investigación, para ser confiable como conocimiento científico, propuso técnicas y medidas procedimentales para resolver los problemas normativos, doctrinarios respecto a la indemnización en procesos por acoso laboral o *mobbing* por parte de los compañeros de trabajo.

1.4.5 Viabilidad

a) Viabilidad teórica

El acoso moral es un tema de gran relevancia, por lo cual, para determinar si el accionar se genera dentro del lugar de trabajo, en una relación laboral de actos de hostilidad sistematizados y deliberados que se justifican en la falta de regulación (pues todo lo que no prohíbe la ley está permitido); por lo que también es necesario determinar la responsabilidad civil de dichas acciones para con el empleador.

b) Bibliográfica

Se empleó diversas fuentes de información, tanto bibliográficas como hemerográficas, así como también fuentes de información virtual.

c) Económica

Se contó con recursos económicos para sustentar la presente investigación, los mismos que fueron detallados en el ítem del presupuesto del proyecto de investigación, financiado por el responsable de la investigación.

d) Viabilidad temporal

La presente investigación se efectuó durante el periodo del 2017-2018.

e) Viabilidad social

El estudio verifica la materialización de la indemnización, que está orientada a una identificación de la figura del acoso moral, así como a la resolución de la aplicación de una adecuada relación laboral, con lo que se ayudará a mostrar la figura de acoso moral, desarrollando dicho tema de manera amplia y tratando de responder a la necesidad de una adecuada identificación de esta figura.

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar cómo la indemnización por acoso laboral entre trabajadores afecta la responsabilidad civil solidaria del empleador en el derecho laboral peruano.

1.5.2 Objetivos específicos

a) Analizar cómo el pago de una indemnización por responsabilidad contractual por acoso laboral entre trabajadores afecta solidariamente la responsabilidad del empleador.

b) Exponer cómo se debe solucionar la falta de reproche contra el empleador por el descuido sobre sus trabajadores e implique su responsabilidad civil por acoso laboral en el derecho laboral peruano.

1.6 Formulación de hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La indemnización por acoso laboral entre trabajadores afecta la responsabilidad civil solidaria del empleador en el Derecho Laboral peruano, por cuanto el fundamento del pago se encuentra en la responsabilidad civil contractual, por ocasionarse dentro de un contrato de trabajo en donde se admite la posibilidad de un pago de la indemnización en forma mancomunada y no solidaria, salvo norma expresa o precisada en el título de la obligación.

1.6.2 Hipótesis específicas

a) El pago de la indemnización por responsabilidad contractual por acoso laboral entre trabajadores vendrá a afectar la responsabilidad solidaria del empleador, por cuanto actualmente no se le reprocha su responsabilidad por la elección y cuidado de sus trabajadores.

b) La indemnización por responsabilidad civil por acoso laboral entre trabajadores soluciona el reproche por elección y cuidado del empleador, por cuanto en este tipo de responsabilidad se aplica la responsabilidad extracontractual al empleador o responsabilidad vicaria.

1.7 Variables

Variable independiente (X)

Acoso laboral o *moobing*

Variable dependiente (Y)

Responsabilidad civil

1.8 Metodología

1.8.1 Tipo y diseño de investigación

1.8.1.1 Tipo de investigación

“Los tipos de investigación según su propósito o alcance pueden ser de naturaleza exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa” (Daniels Rodríguez, 2011, p. 38). En la presente investigación, se empleó el diseño descriptivo, ya que este tipo de investigación se encarga en detallar las características, contexto, tendencias no establecidas de un objeto sobre el cual ya existe bibliografía. Motivo por el cual se determinó la investigación de la figura del acoso laboral horizontal (acoso entre trabajadores), y se indagó cómo jurídicamente es susceptible de participar el empleador ante la responsabilidad civil por los actos cometidos por sus subordinados.

La investigación es de tipo dogmático-jurídico, pues su base de estudio son las normas positivas, instituciones o conceptos jurídicos que emanan de distintas fuentes del derecho, como la jurisprudencia, la costumbre, etc.; en ese sentido, se evaluó el daño producido por actos que atentan contra la dignidad del trabajador afectado, dentro del marco de nuestro ordenamiento jurídico.

1.8.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación correspondió al tipo no experimental, debido a que “no hay una manipulación ni control de las variables de investigación; en consecuencia, no existirá intervención planificada del investigador sobre el control de las variables durante el estudio” (Robles Trejo, 2012, p. 34).

1.8.1.3 El diseño general

Se empleó el diseño transversal, debido a que la recolección de datos “se realizó en un solo momento y se buscó describir y analizar las variables y determinar su interrelación” (Hernández Sampieri, 2010, p. 151).

1.9 Métodos de investigación

Con la finalidad tener en cuenta los métodos utilizados para la presente investigación jurídica, se debe entender cuál es el enfoque metodológico que se pretende, ya que se busca desentrañar el funcionamiento sistemático. Los métodos específicos empleados en la investigación jurídica a nivel de pregrado.

Método dogmático

Para Ramos Núñez (2001), este tipo de método implica “el estudio e investigación de la doctrina con la finalidad de realizar abstracciones instrumentos lógicos, inducción, deducción, análisis, síntesis, analogía, comparación” (p. 92), con la finalidad de pulir los aportes de los juristas o lo que aparece en el campo normativo, estudiar las instituciones del Derecho con la finalidad de realizar

construcciones correctamente estructuradas y proponerlas para su utilización. El derecho, conformado por instituciones, estas pueden ser explicadas para el método dogmático en términos jurídicos sin apelar a consideraciones políticas, ideológicas o éticas. Este método se empleó en la investigación para tratar de entender el problema de investigación a la luz de la doctrina y los planteamientos teóricos de los juristas.

Método hermenéutico

Este método trata de observar algo y buscarle significado. En sentido estricto, siempre que los datos o las partes de un todo se presten a diferentes interpretaciones. En este sentido, siendo nuestro objeto de estudio susceptible de diversas interpretaciones, fue necesario el empleo de este método para la teorización del trabajo.

Método exegético

Tiene por objeto de estudio a la norma jurídica, cuya finalidad es captarla y comprenderla, dirigiéndola a la idealidad; tiene además su característica puramente formal o conceptual, permite que se libere a la Ciencia Jurídica de elementos extraños pertenecientes a otras disciplinas. Este método fue aplicado en la investigación cuando se hizo el estudio la de normatividad vigente sobre el problema de investigación.

Argumentación jurídica

De acuerdo con Atienza (2004), “la argumentación jurídica es un proceso cognitivo especializado (teórico o práctico) que se realiza mediante concatenación de inferencias jurídicas consistentes, coherentes, exhaustivas, teleológicas, fundadas en la razón suficiente, y con conocimiento idóneo sobre el caso objeto de la argumentación” (p. 28). La argumentación jurídica se concretiza relacionando premisas, a la luz vinculante de los principios y demás cánones lógicos pertinentes, para obtener secuencial y correctamente, conclusiones que, según el caso, afirmen o nieguen la subsunción del hecho en la hipótesis jurídica o afirmen o nieguen la validez o invalidez o la vigencia formal o real de la norma jurídica dada o afirmen o nieguen la pertinencia o impertinencia, o la aplicabilidad o inaplicabilidad o la compatibilidad o incompatibilidad de la norma jurídica al caso concreto.

1.9.1 Plan de recolección de la información y/o diseño estadístico

Por la naturaleza de la investigación, dogmática, no fue necesario determinar ni la población ni la muestra, puesto que no se realizaron mediciones, contrales ni se probaron hipótesis; sin embargo, debe tomarse en cuenta los siguientes ítems:

1.9.1.1 Población

Universo físico. Careció de una delimitación geográfica o física, debido a que fue constituido por el ámbito nacional y mundial.

Universo social. Se circunscribe a la dogmática, la normatividad y a la indemnización por acoso laboral entre trabajadores y la afectación a la responsabilidad civil solidaria del empleador como autor.

Universo temporal: La investigación se circunscribe al año 2017-2018.

1.9.1.2 Muestra

Tipo de muestra: no probabilístico. La muestra empleada no dependió de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de abogado-investigador; así, no se basa en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones.

Técnica de muestra: la muestra se seleccionó intencionalmente.

Marco muestral: normatividad, doctrina y jurisprudencia.

Unidad de análisis: documentos.

Procedimiento de Selección: Es Dirigida.

Tipo de muestra dirigida: La muestra dirigida fue de sujetos-tipos, ya que se buscó la profundidad y riqueza de la información.

Tamaño de la muestra: no se puede medir por ser una investigación cualitativa.

1.9.2 Instrumentos de recolección de la información

Fichas de análisis de contenido: Para el análisis de los documentos, determinar posiciones y fundamentos de la doctrina y jurisprudencia.

Documentales: Referidos a textos bibliográficos y hemerográficos y a recopilación de información.

Electrónicos: Información recabada de distintas páginas web.

Fichas de información jurídica: Referidas a la recolección de información, a fin de almacenarla y procesarla, mediante fichas textuales, de resumen y comentario.

1.9.3 Plan de procesamiento y análisis de información

Estrategias o procedimientos de recogida de información:

(1) Para la recolección de la información necesaria y suficiente, para alcanzar los objetivos de la investigación, se empleó la técnica documental, cuyos instrumentos serán las fichas textuales y de resumen.

(2) Para sistematizar la información en un todo coherente y lógico, es decir, ideando una estructura lógica, un modelo o una teoría que integre esa información, se empleó el método de argumentación Jurídica.

Es por esta razón que la presente investigación no pretende la generalización estadística sino la aprehensión de particularidades y significados aprobados en las encuestas y, sobre todo, en la jurisprudencia y la doctrina.

1.9.4 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Análisis e interpretación de la información

Análisis de contenido

Cuyos pasos a seguir son:

- a) Selección de la comunicación que será estudiada;
- b) Selección de las categorías que se utilizarán.
- c) Selección de las unidades de análisis, y
- d) Selección del sistema de recuento o de medida.

1.9.5 Criterios

Los criterios utilizados en el proceso de la investigación fueron los siguientes:

- Identificación del lugar donde se buscó la información.
- Identificación y registro de las fuentes de información.
- Recojo de la información en función a los objetivos de investigación empleando técnicas e instrumentos de investigación pertinentes.
- Sistematización de la información.
- Análisis y evaluación de la información.

1.10 Unidad de análisis y muestra

1.10.1 Unidad de análisis

Para justificar la presente unidad de análisis se tuvo en consideración el universo social, que se circunscribe a la dogmática, normatividad y jurisprudencia de la responsabilidad civil en el contexto del acoso laboral, para dar un mayor enfoque al tema a tratar; así, el universo y la muestra se corresponden en forma total. La unidad de análisis como propósito teórico o práctico de estudios en la presente investigación estuvo conformada por documentos, siendo estos la doctrina jurisprudencial y la normatividad acerca tema.

1.11 Validación de la hipótesis

En la presente investigación jurídica, en la dimensión teórica, tiene su evaluación mediante la contrastación de las hipótesis planteadas mediante la

argumentación jurídica (o conocida como argumentación jurídica estándar [AJE]). Argumentar o razonar es una actividad que consiste en dar razones a favor o en contra de una determinada tesis que se trata de sostener o refutar. Esa actividad puede ser muy compleja y consistir en un número muy elevado de argumentos (de razones parciales) conectadas entre sí de muy variadas formas.

Para conseguir este tipo de validez, se deben fomentar procesos de cristalización más que de triangulación; estos cristales son prismas que reflejan la parte externa y se refractan sobre ellos mismos, creando diferentes colores, modelos, y en diferentes direcciones y caminos. Lo que nosotros vemos depende de nuestro ángulo de reposo. No es la triangulación sino la cristalización lo que se debe fomentar en los procesos de investigación cualitativa. En la postmodernidad, con textos en donde se mezclan géneros, nosotros nos movemos desde la teoría de la geometría plana a la teoría de la luz, donde la luz puede ser tanto onda como partícula. La cristalización, sin perder la estructura, que construye la idea tradicional de “validez” pues permite mostrar que no existe una verdad singular, la cristalización nos proporciona una comprensión.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

De la revisión de las tesis a través de páginas web internacionales, en relación con el presente trabajo de investigación, se encontró la tesis elaborada por Jiménez Barahona (2014), *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*, de la Universidad Central de Ecuador, tesis para obtener el grado de abogado. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

Tomando en cuenta los antecedentes teóricos que sobre el Acoso Laboral se han citado en el presente trabajo investigativo, así como también la Legislación que sobre el mismo tema se viene aplicando en varios países del mundo; y, en consideración a los resultados obtenidos en las encuestas, y en las entrevistas, debo señalar, en mi criterio, que si existe y se práctica el Acoso Laboral en buena parte de las relaciones laborales que se dan entre empleadores y vendedores de empresas afincadas en la ciudad de Quito.

De las entrevistas realizadas a empresarios de la ciudad, puedo concluir que, si bien desconocen el significado, y todo lo que conlleva el acoso laboral, en muchos casos si lo practican. Consideran como una “habilidad gerencial”, y una “gran estrategia” el hecho de vender más, y pagar menos a sus vendedores. Consideran que sus empresas permanecerán en el tiempo y que tienen el futuro asegurado porque han logrado cumplir metas cada vez

más exigentes con cada vez menos recursos. (Jiménez Barahona, 2014, p. 126)

2.1.2 Antecedentes nacionales

Asimismo, se realizó la búsqueda de tesis en los repositorios de universidades a nivel nacional y se pudo observar que no existe investigación sobre indemnización por acoso laboral y responsabilidad civil del empleador, pero sí respecto a *mobbing* o acoso moral y su relación con el acoso laboral.

En ese sentido, Trujillo Paz (2014), es su tesis *Mobbing: el acoso moral en la relación laboral*, de la Universidad Privada Antenor Orrego, arribó a las siguientes conclusiones:

Lo que hoy es calificado como acoso moral en la relación laboral o Mobbing ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico.

El acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana. (Trujillo Paz, 2014, p. 121)

2.1.3 Antecedentes locales

De la revisión de las investigaciones en la Escuela de Posgrado de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, no se encontró ninguna investigación relacionada con el acoso laboral y la indemnización por acoso laboral y responsabilidad civil del empleador; sin embargo, se encontró la investigación en referencia al “acoso escolar o bullying”, investigación aproximada al tema de nuestra investigación. Así, Calvo Toledo (2017), en su tesis de maestría *El acoso escolar o bullying como hecho generador de la responsabilidad civil*, de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, arribó a las siguientes conclusiones:

El Estado y los propietarios de los centros educativos particulares se obligan frente a los padres de los menores (matriculados en sus centros educativos) no solo a brindar una educación adecuada al nivel de enseñanza, sino también, y de manera esencial inherente a ella, a brindarle una protección y seguridad contra cualquier tipo de daños que pudiera sufrir el menor. En consecuencia, responden civilmente por el daño ocasionado a un alumno como consecuencia del acoso escolar o bullying. Esta responsabilidad es de naturaleza extracontractual, directa y objetiva.

Los directores de las Instituciones Educativas Públicas o privadas también asumen responsabilidad civil directa cuando se produce daño a un educando como consecuencia de acoso escolar o bullying. Esta responsabilidad es subjetiva, pero presunta. Solo puede exonerarse de responsabilidad civil si logra acreditar que actuó con la máxima diligencia posible en el momento que tomó conocimiento de la denuncia o si

demuestra que no estuvo en la posibilidad real de conocer el acoso escolar. La responsabilidad incurrida por el director puede radicar en la falta de diligencia, previsión o en la falta de actuación inmediata.

Los profesores de los centros educativos, al igual que los directores, asumen una responsabilidad civil directa y subjetiva; es decir solo responden por culpa; esto es por la falta del deber de vigilancia y cuidado en el menor, así como por la falta de actuación inmediata ante un indicio de acoso escolar. Será responsable por el daño (acoso escolar) cuando ello se ha producido dentro del salón de clases; responsabilidad que se le atribuye por la falta de vigilancia. (Calvo Toledo, 2017, pp. 194-195)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Mobbing* o acoso laboral

2.2.1.1 *Concepto*

Etimológicamente, el término *mobbing* proviene de la palabra *mob*, que significa “turba, pandilla”, describe un estado destructivo, hostil, agresivo; adoptado, así, para describir el acoso. Heinz Leymann (como se citó en Alemany Gómez, Luc y Mozo Gonzales, 2001) fue el primer experto en proporcionar una definición técnica del *mobbing* al señalar que “el *mobbing* es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos” (p. 46).

Para Leymann, el *mobbing* constituye una cadena de intentos o acciones hostiles dados por una o varias personas hacia una tercera y realizado en un período de tiempo.

El español Piñuel y Zabala (2003) lo define como:

El continuado y deliberado violencia verbal y modal que obtiene un trabajador por parte de uno u otros, compañeros como subordinados o jefes, y que se comportan con él cruelmente con el objeto de conseguir su aniquilación o devastación psicológica y obtener su salida de la organización, por medio de diferentes posibilidades ajenas a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador (pp. 57-58).

Laboralmente, se define como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema hacia otra, de forma sistemática y recurrente en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

2.2.1.2 Conductas típicas

A partir de las definiciones mencionadas propias de este fenómeno, el autor Ege Harand (como se citó en Calderón Puertas y Agurto Gonzáles, 2010), menciona el modelo de las seis fases:

Prefase: 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.

Primera fase: conflicto mirado. El conflicto cero se dirige hacia una determinada víctima.

Segunda 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. Esta percibe el cambio producido en las relaciones con sus compañeros de trabajo y empieza a preguntarse por el motivo o causa de ello.

Tercera fase: primeros síntomas psico-somáticos. En esta etapa la víctima empieza a sentir problemas de salud (insomnio y problemas digestivos).

Cuarta fase: errores y abusos de la administración del personal. Los responsables del personal observando siempre las frecuencias ausencias de la víctima por enfermedad, cometen errores de valoración o abusos, disponiendo medidas disciplinarias contra ésta.

Quinta fase: serio agravamiento de la salud psico-física de la víctima. La salud de la persona se agrava notoriamente 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 esta es una situación verdaderamente desesperante.

Sexta 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).

2.2.1.3 Configuración del mobbing

El *mobbing* se caracteriza en especial por (a) el aislamiento del trabajador afectado al interior del ambiente laboral, (b) la repetición constante de las conductas negativas contra esta, y (c) la desvaloración de la personalidad y de la dignidad del trabajador afectado.

Por ello, esta expresión, por su brevedad y fuerza sistemática, tiene el gran poder de reagrupar una universalidad de múltiples comportamientos (Calderón Puertas y Agurto Gonzáles, 2010).

2.2.1.4 Afectación a los derechos humanos

a) Derecho a la dignidad humana, a la integridad y derecho al trabajo

Conformado por una serie de conductas o una conducta practicada de manera sistemática y durante un periodo determinado de tiempo, que afectan derechos fundamentales del trabajador, como el derecho al trabajo, propiamente dicho y todos los derechos derivados de este, tales como el derecho a la dignidad, derecho inherente al ser humano, y cuyo sustento es que la persona es un fin en sí misma, es decir, catalogada como una infracción constitucional.

(...) Con relación al derecho a la integridad humana, resulta importante señalar que la protección de este no solo debe ser entendida como una forma de evitar causar daño o el derecho a no ser dañado; los derechos humanos

también tienen amparo constitucional en el país. (Asesoría Laboral, 2012, p. 15).

b) Consecuencias del *mobbing* o acoso laboral

Para el trabajador

- Deterioro en la confianza en sí mismo y duda en cuanto a las capacidades profesionales que tiene.
- Se presenta un sentimiento de culpabilidad en la víctima, cree que todo lo que sucede es en realidad su culpa. Esta situación se da a raíz que todos los errores, fallos o incumplimientos en el ambiente laboral le son atribuibles.
- Baja autoestima personal y profesional.
- Por lo general, presenta un cuadro de estrés agudo.
- Trastornos psicopatológicos, y psicosomáticos (la gravedad de estos dependerá de la frecuencia e intensidad de la agresión).
- Existencia de duda o inseguridad emocional, torpeza, conflictos, indecisión para cosas ligadas a su entorno laboral, personal y social.
- Presencia de depresión, fatiga, irritabilidad, ansiedad, angustia.
- Deterioro de su capacidad para interactuar en el ámbito laboral, familiar e incluso sentimental.
- Retraimiento de la víctima con la familia y amigos.
- Aislamiento social de la víctima; se aleja de los amigos, compañeros y colegas debido a una aparente ineptitud e incapacidad.
- Estigmatización social en los sectores de la actividad laboral próximos. Esta situación se genera como consecuencia de las manifestaciones negativas o

chismes evidenciados por el agresor, y tendrá como consecuencia que la víctima que postula o se presenta ante nuevas oportunidades laborales, tenga problemas para la obtención de un empleo, pues tiene un “pasado laboral” (malintencionadamente creado por el agresor) que lo perjudica.

Para la empresa

Con relación al rendimiento o productividad del trabajador, definitivamente el trabajar bajo estrés, amenazas, malos tratos, gritos y otras manifestaciones de acoso, deteriorará el nivel productivo del trabajador.

“En cuanto al clima laboral, este se verá afectado ante el surgimiento de este tipo de situaciones, pues los trabajadores advierten que no se cuenta con un ambiente de trabajo sano y seguro” (Asesoría Laboral, 2012).

2.2.1.5 Tipos de acoso laboral

En función del sujeto, el acoso moral podría ser de diferentes clases o tipos de acuerdo con la posición del acosador y según los actos hostiles; se puede diferenciar un *mobbing* “horizontal” de uno “vertical”: el primero se configura cuando un conjunto de colegas o compañeros del centro de trabajo hacen conductas peyorativas y reiteradamente contra otro compañero, en tanto que el *mobbing* vertical presenta entre el empleador o líder. Principalmente el fin de esta clase de *mobbing* es excluir definitivamente a la víctima del centro de trabajo inducirla a su autoeliminación en este ámbito.

Según la posición del acosador:

- **Acoso vertical.** Se da desde las diferentes posiciones jerárquicas empleador-trabajador, trabajador-empleador.
- **Acoso vertical descendente.** La persona ejerce el poder para mantener su posición en la jerarquía laboral; el jefe se prevale de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder. Por su parte, Pinuel y Zabala, (2001) refiere lo siguiente:

El superior utiliza entonces amenazas, insultos, vejaciones en público o privado y se prevale de su autoridad jerárquica para aislar a la víctima o dejarla sin trabajo que realizar o para darle trabajos imposibles o fuertemente estresantes para monitorizar y controlar de manera malintencionada y perversa el trabajo de la víctima (pp. 74-75).
- **Acoso vertical ascendente.** Es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Normalmente suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior. “Sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección y suele suceder porque un trabajador quería obtener ese puesto y no lo ha conseguido” (Dirección del Trabajo, 2007).
- **Acoso horizontal.** Se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. “Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos” (Mobbing o no Mobbing, 2017). Leymann nos dice que este tipo de acoso se puede

producir por varias razones, como cuando un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría, enemistad personal o inquina de uno o varios compañeros, un grupo de trabajadores “la toma”, con un compañero debido a mera falta de trabajo o aburrimiento. Se ataca a una persona débil, enferma, minusválida o con defectos físicos, para dar cauce a la agresividad latente o frustración. Se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia física distinta).

2.2.1.6 Acoso sexual

“El acoso sexual es toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por el individuo al que se dirige y que tiene como objetivo o impacto influir negativamente sus términos y condiciones de empleo” (Balta Varillas, 2005, p. 25).

2.2.1.7 Diferencia entre acoso laboral o mobbing y acoso sexual

La diferencia resaltante en ambos tipos de acoso se encuentra en su finalidad. Aunque en ambos se incluyen actos que denigran a la persona, en el *mobbing* la finalidad como tal es que el trabajador afectado abandone el lugar o centro de trabajo; y, en cambio en el acoso sexual la finalidad radica en obtener la satisfacción sexual a través del coito.

2.2.2 Responsabilidad civil

La responsabilidad civil puede ser definida como la obligación que tiene un sujeto de derecho, sea por imputación objetiva o subjetiva, de reparar un daño causado a otro por violación de una obligación convencional o legal, resultante de un hecho propio, ajeno o de las cosas. En ese sentido, se tiene posiciones diversas en cuanto a las tesis de la responsabilidad civil; entre ellas tenemos:

a) Tesis dualista

Sobresale Sainctelette, quien en 1884 señala las diferencias irreductibles entre uno y otro sistema, mencionando que se debería buscar una denominación entre cada tipo de responsabilidad.

La dualidad fue acogida por el Código francés, a partir de la interpretación de dos artículos, que determinó la dualidad del concepto culpa, la existencia de una culpa contractual y extracontractual. La doctrina italiana afirma que la responsabilidad contractual es permisible a la culpa cosa que no sucede en la responsabilidad extracontractual (De Angel Yaguez, 1993, p. 19).

El problema de la naturaleza de la responsabilidad civil no puede ser confundido con la graduación de la culpa. Siguiendo con la doctrina italiana, un sector de la misma sostiene que la culpa contractual da por supuesta la preexistencia de un vínculo jurídico (contrato), cosa que no sucede en la de la culpa extracontractual, en la cual la propia culpa hace nacer la obligación, de tal manera que el dañado deberá probar la culpa.

Por su parte, Giorgi (como se citó en De Angel Yaguez, 1993) menciona que la “culpa contractual y la extracontractual difieren en su objeto” (p. 19). La

obligación violada por la primera nace de un contrato presuponiendo un pacto. Este pacto puede contener además una graduación de la culpa; por eso, son necesarias reglas específicas para la culpa contractual. En cambio, a falta de contrato, la culpa proviene de una obligación social y genérica de no dañar por lo tanto se aleja de toda graduación acordada por las partes.

b) Tesis monista

Frente a los dualistas se destacaron los monistas, siendo Lefebvre, “quien criticó la idea sustentada por la dualidad de culpas, ya que en su posición solo existe un tipo de culpa: de naturaleza delictual, en la que la responsabilidad civil gira en torno a ella (como se citó en Espinoza Espinoza, 2011, p. 55).

Uno de los críticos a la tesis dualista menciona que no hay diferencia entre ley y contrato, basándose que la ley es el contrato social y el contrato es ley entre las partes. Así es que Grandmoulin (como se citó en De Angel Yaguez, 1993) se convierte en el abanderado de la postura monista la cual descendió con ardorosa dialéctica (p. 19). Su posición se fundamenta en dos razones:

- a) Ley y contrato están filosófica y jurídicamente unidos por una misma concepción; por un lado, la ley es manifestación de un acuerdo de voluntades de individuos cuyo agrupamiento crea un Estado; por otro lado, el contrato además de manifestación de voluntad es ley entre las partes.
- b) Cuando acaece un acto ilícito la obligación inicial sea *ex lege o ex contractus* se extingue de manera automática por perderse o devenir en imposible su objeto, aplicándosele las normas de responsabilidad por el hecho ilícito.

Para Acdeel Salas (como se citó en De Angel Yaguez, 1993), uno de los partidarios más decididos del monismo, “jurídicamente debe concluirse que tanto la responsabilidad contractual como la extracontractual tienen la misma naturaleza y no se justifica una dualidad de sistemas al respecto” (p. 19). Nos dice, además, que la concepción bipartita de la responsabilidad civil corresponde a principios éticos y aun religiosos que consideran más grave el acto dañoso no convencional (esencial para la responsabilidad contractual) que el incumplimiento del contrato.

c) Tesis ecléctica

De acuerdo con Castillo Freyre y Rosas Barastian (2010), “los Mazeaud lograron sintetizar la tesis dualista y monista enunciando la llamada teoría ecléctica” (p. 64). Estos renombrados juristas partían de una doble proposición: no existe diferencia fundamental entre dos órdenes de responsabilidades, solo existen diferencias accesorias. Advierten, de esta manera, que la responsabilidad delictual o extracontractual y la contractual son dos instituciones en cierto modo paralelas, situadas en el mismo plano. Aseveran que no es posible hacer de la responsabilidad delictual una fuente de obligación. Agregan que en ambos casos se observa que hace una obligación y se observa, también, que esa obligación produce efectos.

Espinoza Espinoza (2011) refiere:

los tratadistas como Amézaga y Mosset Iturraspe esbozaron un razonamiento similar. El primero de ellos sostiene que entre la responsabilidad contractual y extracontractual existe una unidad genérica que tiene como cetro la culpa entendida como hecho humano imputable, en tanto que en ambos se produce la violación de un vínculo jurídico. (...) No

obstante, Amezaga reconoce, asimismo, que existe entre una y otra diferencias específicas. (p. 59)

Mosset Iturraspe (como se citó en Espinoza Espinoza, 2011) manifiesta por su parte, que, si bien la responsabilidad civil es única, puesto que se sesenta en principios comunes el legislador ha regulado de manera diferente determinadas cuestiones (p. 57).

El español Yzquierdo Tolsada (como se citó en Castillo Freyre y Rosas Barastian, 2010) opta por propugnar una moderada unificación, sustentando su posición en tres razones: la primera de ellas., el autor califica como de orden sustantivo e incluso como razones de pura justicia material (p. 57). Todas las razones que se insertan en esta categoría parten del presupuesto de que la constante exposición de los riesgos de vida diaria reclama una cada vez más vigorosa defensa de la persona: indemnizar al acreedor o víctima. De esta manera, la responsabilidad contractual como la responsabilidad extracontractual buscan, correctamente, la reparación de los daños y la prevención de los comportamientos dañosos.

En segundo lugar, destaca las razones de orden sistemático aduciendo que mantener la distinción de regímenes en el código crea la falsa apreciación de que la responsabilidad contractual y la responsabilidad extracontractual poseen elementos estructurales comunes, toda vez que el lenguaje empleado para la primera es más un lenguaje de incumplimiento y no de responsabilidad. Por último, menciona razones de orden práctico, las cuales, básicamente se resumen en la existencia de un número considerable de supuestos que determinan el tipo de responsabilidad de que se trata resulta complicado, lo que puede llevar a que los tribunales resuelvan de manera diversa casos similares.

2.2.2.1 Elementos de la responsabilidad civil

Los elementos que resultan de la responsabilidad civil, ya sea contractual o extracontractual son:

a) El hecho o conducta

i) Antijuricidad o licitud. En realidad, el hecho y conducta que produce daño puede estar o no autorizada por la ley. Si tal conducta está autorizada por ley no será considerada injusta debido a la licencia conferida por el legislador para su producción. “Solo la conducta que produce daño sin autorización o permiso legal, será considerada como injusta, dada la falta de facultad legal para ejecutar el acto dañoso” (Uriburú Bravo, 2009, p. 114).

Los actos ilícitos no podrán producir efectos jurídicos reclamados como legítimos por los autores de los mismos, lo que o significa que o tengan consecuencias jurídicas generadas por la reacción reequilibradora del orden social. “El acto ilícito puede producir, dos efectos jurídicos: uno inmediato que puede o no puede ser deseado por su autor y, uno mediato que normalmente es no deseado por el autor” (Uriburú Bravo, 2009, p. 97).

En la responsabilidad contractual, lo ilícito consistirá en el cumplimiento o incumplimiento tardío de una obligación previamente convenida por las partes o impuesta por la ley, porque el ordenamiento legal exige al autor cumplir oportunamente su obligación.

En la responsabilidad extracontractual, lo ilícito consistirá en la violación del deber jurídico (específico o genérico) de no causar daño a otro, porque el ordenamiento jurídico impone el deber de no causar daño al prójimo. Asimismo,

para Uriburú Bravo (2009), a efectos de la debida determinación de la antijuricidad o ilicitud, se hace necesario distinguir entre conducta antinormativa y la antijurídica (p. 117). La primera es aquella que transgrede una norma prohibitiva específica reconocida como específica (en forma expresa o tácita en un precepto legal) o implícitamente (vía integración normativa). La segunda responde cuando una conducta dañosa y no está amparada por ninguna causa de justificación, ya que no solo es antinormativa, sino también antijurídica. Como afirma Zaffaroni (1986), “la antijuricidad no está dada, por el daño producto de la conducta antinormativa en sí, sino por su descalificación por todo el orden jurídico” (pp. 962-963).

ii) La imputabilidad o atribución legal. “En la responsabilidad civil, los factores de responsabilidad se desdoblán en factores de imputación y factores de atribución legal” (Bustamante Alsina, 1997, p. 329)

Imputación. Se caracterizan porque la “asignación de responsabilidad civil se sustenta y funda en una reprochable sindicación de conducta dolosa o culposa del agente” (Alterini, 1970, p. 144), implicando ello una coetánea valoración de culpabilidad sobre la falta del agente o autor del hecho, lo que conlleva finalmente a un juicio de valor sobre la conducta humana.

Conducta dolosa. Cuando el agente actúa con la intención de causar daño sin que ese daño haya sido necesariamente considerado en su resultado. O con total desprecio por el daño que sabe que va a producir, se trata de una actuación intencional del sujeto responsable. (Le Tourneau, 2004, p. 123)

Conducta culposa. Cuando el agente actúa sin intención de causar daño, pero con *negligencia, imprudencia e impericia*.

b) El daño

i) **El perjuicio.** Para abordar este tema, el autor Bustamante Alsina (1997) refiere lo siguiente:

El perjuicio es el efecto o continuación del daño (...) detrimento, menoscabo o afectación que causa la lesión de un interés jurídicamente protegido del agravio de su vida en relación, como consecuencia del incumplimiento de la obligación (responsabilidad contractual) o de la inobservancia del deber genérico de o causar daño (responsabilidad extracontractual) (p. 328)

Perjuicios extrapatrimoniales. “Se configuran como el menoscabo o afectación producida por el quebrantamiento de la salud somática, fisiológica o mental, o de la esfera íntima, sentimental o afectiva de la víctima” (Bustamante Alsina, 1997), dando como lugar a:

- *Perjuicio al daño biológico:* es la afectación a la salud somática o fisiológica causada por la lesión al equilibrio o integridad corporal del ser humano.
- *Perjuicio al daño psíquico:* es la afectación a la salud mental causada por la lesión al equilibrio mental.
- *Perjuicio por daño moral:* transitoria afectación espiritual producida por la perturbación del ánimo o aprecio como consecuencia de una lesión a la incolumidad sentimental, íntima o afectiva de la víctima, con capacidad de producirle gran dolor, aflicción o sufrimiento con el transcurso del tiempo.
- *Perjuicio por daño moral causado por la frustración al proyecto de vida:* afectación espiritual causada por impedimentos externos o como consecuencia de un daño biológico o psicológico, y que da lugar a la frustración o desvío del

despliegue, desarrollo o proyección que el sujeto ha proyectado para su futuro en su legítima aspiración de realización como ser humano.

Perjuicio patrimonial. Se configuran como el menoscabo o afectación producida por el quebrantamiento de los valores económicos que componen el patrimonio de la víctima, dando lugar a:

- *Perjuicio por daño emergente:* cuando el sujeto sufre una disminución o pérdida real y efectiva del patrimonio actual producto de la ejecución de un acto ilícito o el incumplimiento de una obligación a debido tiempo en su perjuicio.
- *Perjuicio por lucro cesante:* cuando el sujeto deja de percibir o ve frustrada su esperanza legítima, de obtener ganancia utilidad, renta, beneficio, etc., producto de la ejecución de un acto ilícito o el incumplimiento de una obligación a debido tiempo en su perjuicio (Le Tourneau, 2004, p. 70).

ii) Condición de conexión entre el daño y el perjuicio. “[Es] imprescindible que entre daño y perjuicio ocasionado se verifique una condición de conexión causal-fáctica en cuanto a la materialidad del perjuicio, y legal en tanto la extensión de su reparación, dando lugar de esta manera al perjuicio indemnizable” (Le Tourneau, 2004, p. 75).

En caso de la responsabilidad contractual. Aquellos que pueden ser anticipados o previstos por un deudor diligente, es decir, la existencia de una relación causal inmediata y directa entre el daño y el perjuicio producido, limitándose a los perjuicios previsibles al tiempo en que la obligación fue contraída en caso haberse producido el evento con culpa leve, extendiéndose a los perjuicios imprevisibles a los supuestos de dolo, culpa o culpa inexcusable.

En caso de la responsabilidad extracontractual. solo se atenderá a la verificación de una relación causal consecucional entre daño y el perjuicio reparable.

2.2.2.2 Sistemas de la responsabilidad civil

Siendo la responsabilidad una sola, dependerá de la naturaleza subjetiva u objetiva del factor de responsabilidad correspondiente para iniciarla, respectivamente dentro del ámbito dentro del sistema subjetivo o del sistema objetivo.

2.2.2.2.1 Sistema subjetivo

Se estructura sobre la base de la culpabilidad de la conducta, implicando ello un análisis del comportamiento del individuo frente al daño causado. “La culpabilidad es un juicio de reproche de la conducta por no haberse conducido lícitamente pudiendo hacerlo. Según este sistema cada uno tiende a actuar libremente, pero acepta responder por las consecuencias de sus actos” (Le Tourneau, 2004, pp. 28-29).

a) Dentro de la responsabilidad contractual

- La culpa emerge del incumplimiento de una obligación preexistente, dando lugar a una obligación diferente a la primitiva, y tiene por objeto la reparación de los perjuicios producidos por el injusto daño causado.
- A causa de que normativamente se ha impuesto que el deudor que alega haber realizado el pago tiene la carga de probar tal afirmación, se ha considerado

legalmente como correlato que la falta de pago oportuno hará presumir por lo menos una conducta culposa del deudor.

- La exigencia resarcitoria en ámbito contractual tiene por supuesto la previa constitución en mora del deudor (intimidación de pago), salvo excepciones legales.
- El factor de responsabilidad subjetiva es el de inimputabilidad (culpa o dolo) por inejecución de la prestación debida.
- Finalmente, la responsabilidad contractual se responde por las consecuencias perjudiciales inmediatas y necesarias del acto dañino.

b) Dentro de la responsabilidad extracontractual

- La falta se origina por la inobservancia del deber genérico de no causar daño, surgiendo por ello una obligación de indemnizar el perjuicio ocasionado con el daño injusto.
- “Se ha optado legalmente por revertir al imputado la carga de la prueba de culpa o *dolo*” (Uriburú Bravo, 2009, p. 100).
- La indemnización es exigible desde el instante de la producción del perjuicio.
- El factor de responsabilidad subjetiva es el de imputabilidad culpable (dolo o culpa) por la inobservancia del deber genérico de no causar daño.
- Se responde por los daños perjudiciales inmediatos, mediatos y previsibles.

2.2.2.2.2 Sistema objetivo

Dentro de este sistema, Uriburú Bravo (2009) menciona:

Se establece en orden a exigencias del orden público y con miras a no dejar sin protección a quien ha sido víctima de un daño injusto. Se trata de los factores de atribución objetivos donde se prescinde de toda consideración de culpabilidad en el actuar del agente a los efectos de atribuir responsabilidad, pues en estos casos el acento de la responsabilidad ya no está en el disvalor de la conducta del autor del daño, sino de la necesidad de repararlo. (p. 100)

a) Dentro de la Responsabilidad Contractual

Encontramos como excepción al sistema subjetivo dominante los factores objetivos: (a) riesgo profesional (en el contrato de trabajo), y (b) deber de seguridad (en el contrato de transporte).

b) Dentro de la responsabilidad extracontractual

Se ha establecido como sistema paralelo al subjetivo, manifestándose en la implementación de los factores objetivos: (a) riesgo creado, (b) garantía y (c) equidad.

2.2.2.2.3 Responsabilidad vicaria u originada por terceros

Espinoza Espinoza (2011) señala que la responsabilidad por daños causados por terceros es directa y objetiva (p. 397).

a) Responsabilidad de los representantes legales, daños causados por incapaces:

El representante legal es solidariamente responsable con el incapaz con discernimiento por daños que éste hubiera ocasionado; el representante legal es responsable de los daños que ocasione el incapaz sin discernimiento; y para que se configure este tipo de responsabilidad se requiere: que el incapaz (con o sin discernimiento) haya realizado un hecho ilícito generador de un daño y, una relación de representación legal con un tercero (patria potestad, tutela o curatela) (Espinoza Espinoza, 2011, p. 397).

b) Responsabilidad del principal por los hechos del dependiente o del deudor por un tercero del cual se vale:

“Esta figura se encuentra escaecida en el art. 1981 del Código Civil, en este supuesto, “el criterio de imputación consiste en la relación que existe entre el responsable y el sujeto que ha caudado daño” (p. 405); para que se configure esta responsabilidad deben darse los siguientes requisitos:

— Una relación de subordinación

En las aplicaciones jurisprudenciales, lo que cuenta no es tanto la calificación foral que las partes dan la relación, sino la valoración de la existencia efectiva de una relación sobre la cual una persona actúa al pedido y cuenta del otro (el comitente), quien, por ser titular de la actividad, en cuya ocasión se ha verificado el hecho ilícito, es el sujeto que está en situación de controlar las condiciones de riesgo, inherentes a esa actividad.

- Que el subordinado ocasione daños.

Uno de los supuestos de la responsabilidad civil (objetiva) del principal es que el dependiente incurra en la responsabilidad subjetiva (dolo o culpa). Sin embargo, no se descarta la posibilidad que también se configure, por parte del dependiente, una responsabilidad objetiva.

- Que exista una relación de causalidad necesaria entre el ejercicio de las funciones y el daño.

2.2.2.2.4 Indemnización

a) En la responsabilidad contractual

Planiol y Ripert (como se citó en Osterling Parodi, 2018) precisa:

Si el deudor no cumple su obligación cuando y como debiera, el acreedor tiene el derecho de obtener una indemnización por daños y perjuicios, es decir, una suma en dinero equivalente al provecho que hubiera obtenido del cumplimiento efectivo y exacto de la obligación, a título de indemnización por el perjuicio sufrido (p. 397).

Por su parte, Pariasca Martínez (2015) indica que “cuando se habla de “indemnización” inmediatamente lo vinculamos a la responsabilidad civil. Nunca ha existido problema sobre el particular. A la indemnización siempre se le ha relacionado con la responsabilidad civil o al concepto de resarcimiento” (p. 9).

b) En la responsabilidad extracontractual

Para Trazegnies Granda (2001):

La función reparatoria de la responsabilidad extracontractual es una institución eminentemente civil, a diferencia de lo que sucede con la perspectiva del Derecho Público (fundamentalmente, del Derecho Penal y del Derecho Administrativo), no persigue la sanción del causante del daño sino la reparación de las víctimas. (p. 15)

Por su parte, Díez Pícaso (2011):

Indemnizar significa en este precepto, como en muchos otros el Código Civil, entregar al perjudicado una cantidad de dinero que equivalga al daño causado y que en esta medida lo compense. Por regla general, la obligación del autor del daño frente al perjudicado es una obligación pecuniaria, que, una vez establecida. (p. 501)

En la jurisprudencia peruana, hasta ahora, nuestros Tribunales han rechazado toda idea tarifaria y han otorgado indemnización teniendo en cuenta la situación de las víctimas. Que, a diferencia de la indemnización en materia laboral, se tienen establecidos tarifas y/o montos fijados por ley.

2.2.2.2.5 La indemnización en materia laboral

a) Indemnización por despido arbitrario

Procede el pago de la indemnización por despido arbitrario, una vez que el trabajador haya superado el periodo de prueba, y no se haya expresado o comprobado una causa justa para despedir. Asimismo, de acuerdo a la definición realizada por Asesoramiento y Análisis Laborales (2004),

el despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo

demostrar esta en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo (p. 62).

Tal indemnización equivale a 1.5 sueldos por año de servicios, o 1.5 sueldos por meses faltantes para que concluya el contrato, en caso de contrato a plazo fijo, en ambos casos con un tope de 12 sueldos mensuales.

b) Indemnización por daños y perjuicios

En materia laboral, los precedentes judiciales han aceptado el pago por este tipo de indemnización a consecuencia de un despido incausado o fraudulento, de las cuales se desprenden los siguientes motivos: (a) *Indemnización por lucro cesante*: Se incluye el pago de los beneficios sociales que el trabajador dejó de percibir por motivo de despido. Dicha indemnización, solo será efectiva en caso de que el trabajador no haya cobrado la indemnización por despido arbitrario. (b) *Indemnización por daño moral*: Para que esta indemnización proceda, se debe acreditar de manera fehaciente que el despido, le causó al trabajador gran aflicción o sufrimiento y posible deterioro de imagen. (c) *Indemnización al proyecto de vida*: este tipo de indemnización, es aquella que se otorga por la del plan profesional del trabajador.

Mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, de fecha viernes 4 de agosto de 2017, se ha establecido que aquel trabajador que entable demanda por reposición por despido incausado o

fraudulento, puede acumular la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, incluidos el daño moral, lucro cesante y daño emergente.

2.2.3 Responsabilidades mancomunadas y solidarias: una aplicación supletoria de las normas civiles en las relaciones laborales

2.2.3.1 Obligaciones mancomunadas

Son obligaciones mancomunadas “el fenómeno de estar constituida la obligación a favor de varios acreedores o a cargo de varios deudores. Las obligaciones en las que concurre ese fenómeno se denominan obligaciones mancomunadas” (Bringas Díaz, 2012, p. 25).

Por su parte, Osterling Parodi (1999) indica que “la obligación en que se conjugan las características de la divisibilidad y mancomunidad sigue siempre el principio de la división del crédito o de la deuda, puesto que sus consecuencias jurídicas son idénticas” (p. 72).

La obligación es indivisible cuando la prestación por su naturaleza, por el pacto o por mandato de la ley, no es susceptible de dividirse.

2.2.3.2 Obligaciones solidarias

Son aquellas en las que, concurriendo una pluralidad de acreedores o de deudores o de ambos al mismo tiempo, cada uno de los sujetos activos tiene el derecho de exigir el monto íntegro del crédito, y cada uno de los sujetos pasivos está obligado a cumplir con toda la obligación (Bringas Díaz, 2012, p. 25).

Cuando se trata de diferentes responsables de un mismo daño, existe solidaridad; y no puede establecerse indemnizaciones diferentes respecto de cada

uno de los responsables, sin perjuicio de que posteriormente puedan repartirse de manera desigual el daño en virtud de la acción de repetición (Trazegnies Granda, 2001, p. 578).

2.3 Definiciones de términos

Acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o *mobbing*, es la acción de una persona o grupo de personas que tienen como objetivo producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. Esta víctima de acoso laboral recibe una violencia psicológica a través de actos negativos. (Planetario y Legazpi, p. 2013)

Acoso sexual

De contenido sexual, libidinoso, que persigue la finalidad de violentar la libertad sexual de la persona acosada, pudiendo configurarse en un solo acto.

Relación laboral

Noción jurídica en la que se hace referencia a aquel ambiente que rodea a una persona o cosa e influyen en su desarrollo dentro de la esfera de trabajo.

Responsabilidad civil

Conjunto de principios que pretenden responder al problema de los daños causados por terceros, intentando satisfacer a la víctima lo más ampliamente

posible, con el fin de reparar el daño sufrido patrimonial o extramatrimonialmente (Morales Acosta, 1991).

Responsabilidad extracontractual

Esta clase de responsabilidad es independiente de una obligación preexistente y consiste en la violación no de una obligación concreta, sino de un deber genérico de no dañar.

Responsabilidad vicaria

Es la responsabilidad por el hecho de tercero (incapaz o dependiente) presupone la del representante o la del principal, sin haber causado directamente el daño.

Indemnización

Es la compensación que una persona puede exigir y eventualmente recibir como consecuencia de haber sufrido un daño.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Resultados doctrinarios

3.1.1 De las obligaciones

El incumplimiento de una obligación nacida de un contrato se denomina responsabilidad contractual, por lo que al tratar la indemnización y su correspondiente pago, estas se fundan en lo establecido por el código civil, cuando se menciona las obligaciones a que da lugar el cumplimiento de un contrato, teniendo las siguientes:

3.1.1.1 Obligaciones mancomunadas

Como afirma Osterling Parodi (1999), “la obligación en que se conjugan las características de la divisibilidad y mancomunidad sigue siempre el principio de la división del crédito o de la deuda, puesto que sus consecuencias jurídicas son idénticas” (p. 72). Es decir, cada uno de los deudores se encuentra obligado a pagar su parte de la deuda.

3.1.1.2 Obligaciones solidarias

Para Osterling Parodi (1999), “la obligación es indivisible cuando la prestación por su naturaleza, por el pacto o por mandato de la ley, no es susceptible de dividirse” (p. 75). La solidaridad en las obligaciones contractuales, al menos como regla general, nunca se presume (artículo 1183). En la responsabilidad delictual, si varios son los causantes del daño quedan obligados solidariamente por

mandato de la Ley (artículo 1983 del Código Civil). Es decir, debe estar establecida de forma expresa.

Cuando se trata de diferentes responsables de un mismo daño, existe solidaridad; y no puede establecerse indemnizaciones diferentes respecto de cada uno de los responsables, sin perjuicio de que posteriormente puedan repartirse de manera desigual el daño en virtud de la acción de repetición (Trazegnies Granda, 2001, p. 578).

3.1.2 La responsabilidad civil del empleador

3.1.2.1 La responsabilidad civil originada por hecho de un tercero

a) En la responsabilidad civil contractual

Diez Picaso (2011) refiere que “hacer responsable al autor se desarrolla por incumplimiento de las obligaciones convencionales, pues no constituye el único presupuesto o fórmula sobre el que se basa la responsabilidad contractual” (p. 259). Para que se configure la responsabilidad contractual resulta indispensable que el daño provenga de la inejecución de una obligación creada por un contrato, o, como dice Manuel Ossorio (1974), la responsabilidad contractual es la originada por el quebrantamiento de un contrato válido (p. 674). Sin embargo, es preciso que concurren, además, otros elementos: (a) Debemos encontrarnos, esencialmente, dentro de la denominada etapa contractual, que se inicia con la formación del consentimiento, donde oferta y aceptación coinciden, originando una voluntad común que debe ser expresada. (b) También es necesario que el referido incumplimiento de la obligación contractual genere un perjuicio al acreedor o contraparte. (c) El incumplimiento, como se sabe, debe ser resultado del obrar

culposo o doloso del deudor, que solo puede liberarse de esta “presunta” responsabilidad justificando que tal incumplimiento proviene de una causa extraña que no puede imputársele, o que no existe mala fe o negligencia de su parte.

Asimismo, los efectos de la responsabilidad contractual tienden a forzar su ejecución de la obligación dispuesta a indemnizar los perjuicios originados por la inejecución parcial, tardía, defectuosa o total; ese doble efecto será alternativo o concurrente, según los casos. (Diez Picaso, 2011)

Castañeda (1963) señala que también es necesario atender a la circunstancia de que para que determinada persona responda en el Derecho Civil deberá tener capacidad de imputación. La culpa presupone que la persona es capaz de actos volitivos y se encuentra en un estado mental que puede hacerle responsable de su voluntad. En este orden de ideas, es evidente que carecería de responsabilidad aquel que al practicar el hecho se encuentra inconsciente, a no ser que él mismo intencionalmente se hubiera puesto en tal estado (p. 1187).

Por su parte, Leysser León Hilario (como se citó en Castillo Freyre y Osterling Parodi, 2014) anota que la responsabilidad indirecta por el incumplimiento de las obligaciones es la institución que comprende las implicancias jurídicas y patrimoniales que recaen sobre un deudor cuando la prestación que ha comprometido frente al acreedor no se cumple, o se verifica de manera inexacta (parcial, tardía o defectuosa), como consecuencia de la actuación de los terceros empleados por el primero para la ejecución de lo debido (p. 142).

b) En la responsabilidad civil extra contractual

Para Dominguez Guillén (2017), este tipo de responsabilidad implica que, si bien el autor material del daño es en primer lugar responsable, pueden existir otras personas que respondan a pesar de no haberlo ocasionado, para cumplir una función de garantía del crédito indemnizatorio (p. 652).

Por su parte, Trazegnies Granda (2001) refiere que, dentro de la cultura jurídica predominante actualmente, no existe razón alguna para exonerar a la empresa de responsabilidad por los daños que uno de sus servidores cause a otro servidor: ya sea que la víctima se trate también de un servidor o no, la indemnización correspondiente será socialmente diluida a través del sistema de precios (p. 538).

El artículo 1981 del Código Civil prescribe: “Aquel que tenga a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último”. Esto “debe interpretarse no solo bajo el criterio laboral de la subordinación sino también en forma extensiva bajo el criterio civil y comercial de la capacidad de control y prevención que el principal puede ejercer sobre las personas naturales o jurídicas secundarias que les prestan servicios” (Carreón Romero, 2015, p. 310).

En el Código Civil peruano tenemos dos supuestos: (a) la responsabilidad civil indirecta por hecho de los subordinados o dependientes, (b) la responsabilidad civil por hecho de los incapaces.

Sin embargo, el común denominador a estos dos supuestos de responsabilidad indirecta es que en ambos casos debemos identificar dos autores:

Autor directo

Según la definición realizada por el Código Civil Comentado. Actualizado y Comentado (2004):

Desde la perspectiva del servidor o autor directo (causante físico) del daño, lo primero que cabe preguntarse es si, conforme a la legislación civil peruana, se requiere que medie dolo o culpa, o el empleo de un bien riesgoso o peligroso (o la realización de una actividad riesgosa o peligrosa), por parte de este servidor en la producción del daño para poder extender responsabilidad a su principal invocando el principio de la responsabilidad vicaria (p. 181).

Esta es la posición sostenida en nuestro medio por Trazegnies Granda (2001), quien considera:

Que el acto del dependiente debe ser de tal naturaleza que se encuentre incurso en el régimen general de responsabilidad extracontractual, no existiendo obligación del principal de indemnizar si previamente no existe un daño indemnizable conforme al régimen general de responsabilidad del Código Civil (p. 181).

De una lectura literal del art. 1981 del Código Civil, para vincular al principal por responsabilidad vicaria, únicamente se desprende la necesidad de comprobar la existencia de un “daño causado” por el servidor o agente y no la de un “daño indemnizable causado” por el mismo. Así, parecería poder sostenerse que se constituye más bien un supuesto excepcional al régimen general de responsabilidad del Código Civil, estableciendo la responsabilidad objetiva estricta del servidor o autor directo del daño sujeto a responsabilidad vicaria.

Autor indirecto o responsable

El concepto de autoría implica un grado de participación en los hechos generadores o causantes del daño a indemnizar. Como quiera que el principal no participa directamente en los hechos ocasionadores de los daños (a diferencia del servidor que es autor material y directo del daño), estaríamos hablando de una participación indirecta de la cual se derive su obligación de indemnizar. (Código Civil Comentado. Actualizado y Comentado, 2004)

Asimismo, Trazegnies Granda (2001) asegura que:

El principal responde porque, dado que realiza una actividad económica, tiene la posibilidad de difundir más fácilmente a través del sistema de precios el costo de estos accidentes inevitables que se presentan en todo proceso productivo de bienes o servicios. Por consiguiente, no es que el principal sea “culpable” —real ni presuntamente— sino simplemente es el mejor vehículo para diluir estos costos sociales (p. 524).

3.1.2.2 Aproximación en el derecho laboral

El acoso psicológico puede tener como sujeto activo al empleador o sus representantes, a otros superiores jerárquicos, a otros trabajadores en la misma posición jerárquica e incluso a los trabajadores subordinados respecto de sus superiores. Asimismo, tanto desde la psicología como desde el punto de vista jurídico, se plantea hacer al empleador responsable de los supuestos que no lo incluyan como sujeto pasivo (Morelo Suárez, 2018, p. 362).

[La] vía de actuación que se presenta para los trabajadores que hayan sufrido el acoso moral se encuentra en la vía genérica de la obligación de resarcir el daño causado con base en una relación extracontractual (...), en el concreto supuesto de los titulares de las empresas, estableciendo una responsabilidad objetiva por los daños causados por sus empleados (Gorelli Hernández y Gómez Álvares, 2003, p. 76).

3.2 Resultados jurisprudenciales

El autor Blancas Bustamante (2007) refiere que “no existe jurisprudencia relacionada a esta figura, por lo que se advierte el evidente vacío normativo” (p. 259). Por lo que, al no existir jurisprudencia al respecto, solo existe una aproximación de este tema; y que, mediante Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N. 0 05652-2007-PA/TC LIMA, se da un acercamiento al acoso laboral, haciendo referencia a la discriminación laboral.

En ese sentido se menciona que

[la] discriminación laboral consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

De este modo, la discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial y sus aptitudes y cualidades, a efectos de ser remunerados en

función de sus méritos. La discriminación laboral también puede venir agravada por la violencia (física o psicológica), u ofensas brutales y malos tratos, el acoso moral, o el acoso sexual ejercidos contra ciertas categorías de trabajadores, como es el caso de las mujeres. En consecuencia, puede influir en la capacidad de la víctima para conservar el puesto de trabajo o progresar en él.

La discriminación laboral puede manifestarse cuando se busca un trabajo, en el empleo al dejar éste. Las personas pueden ser excluidas o incluso disuadidas de aspirar un empleo por motivos de raza, sexo, religión u orientación sexual, entre otros motivos, o pueden ser obstaculizadas para ser promovidas profesionalmente. (Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N. 0 05652-2007-PA/TC LIMA)

Sin embargo, no todas las distinciones de trato han de considerarse discriminatorias. Según el art. 1.2 del Convenio 111, un trato diferenciado que tenga su origen en las cualificaciones exigidas para un puesto de trabajo es una práctica perfectamente legítima. Por lo tanto, en este contexto, mientras no se restrinja la igualdad de oportunidades, las diferencias de trato no se considerarán discriminatorias. Asimismo, entre las medidas que no constituyen discriminación laboral cabe mencionar aquellas destinadas a salvaguardar la seguridad del Estado y las motivadas por imperativos especiales de protección, esto es, aquellas dirigidas a atender necesidades específicas en el ámbito de la salud de hombres o mujeres.

3.3 Resultados normativos

3.3.1 Derecho interno

— Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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

- a) La falta de pago de la remuneración oportuna correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Artículo 35. El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Artículo 36. El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Artículo 37. Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Artículo 38. La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba. (Ley N° 728, 1997)

— Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Artículo 1. Del objeto de la Ley La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Artículo 2. **Ámbito de Aplicación** El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral. (...)

Artículo 4. De los conceptos

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en

contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 7. De la responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8. De las sanciones del hostigamiento sexual

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar

entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

8.2 Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

Artículo 15. De la responsabilidad Solidaria del funcionario responsable

En caso que haya conocido el caso de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar investigación y sancionar hechos, será responsable solidario por el pago de indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio penal que corresponda.

Artículo 20. Del Pago de la Indemnización

El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

— Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

IX. Principio de Protección

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Artículo 18. Principios del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.

- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales —o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores— en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; así mismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Artículo 73. Protección contra los actos de hostilidad

Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. (Ley N° 29783, 2016)

3.4 Derecho comparado

3.4.1 En el derecho francés

Como afirman Tamayo Melgar y Augurto Gonzales (2012), en Francia se han producido importantes contribuciones sobre el fenómeno *mobbing*; asimismo, el legislador francés intervino directamente mediante la Ley 2002-73 de modernización social (17.01.2002). Este instrumento normativo contiene un capítulo íntegro titulado “Lucha contra el *hacerlement moral*” (Calderón Puertas & Agurto Gonzáles, 2010, p. 317). La citada Ley estipula definiciones sobre la

previsión y sobre las sanciones de las molestias morales, previsiones han sido introducidas en el *code du Travail*, en el Código Penal y demás.

Sobre el particular, en el artículo 122-49 del Código del Trabajo francés se estipula que “ningún trabajador dependiente debe sufrir conductas reiteradas de molestias morales, que tengan por objeto o defecto un deterioramiento de las 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 deben ser reiterativos, asimismo originar un desterramiento de las condiciones de trabajo. Por ende, que no reviste importancia la subsistencia de un elemento intencional, por cuanto es suficiente que los comportamientos y actos tengan un objeto provocar un deterioro en la vida de la víctima.

Asimismo, las situaciones peyorativas contra la víctima, según la ley francesa pueden ser provocadas ya sea por los empleadores o superiores, como por los colegas o compañeros de trabajo.

3.4.2 En el derecho italiano

Según Tamayo Melgar y Augurto Gonzales (2012), el *mobbing* se presenta: Como un fenómeno vinculado a las condiciones objetivas de competencia individual y de eficiencia de las organizaciones en especial, de las organizaciones públicas. Es decir, el *mobbing* no afecta a los sujetos en virtud de su “debilidad” de grupo (mujeres, ancianos o 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. (p. 63)

El razonamiento parte de la consideración que exige la competencia interna, que es regulada a la vez por una estructura de incentivos, lo que induce a los sujetos a invertir energías, con el fin de obtener mejoramientos individuales. Ya que los efectos generadores de *mobbing* exigen ser realizados de tiempo y recursos, resulta que un insuficiente monitoreo por parte de los niveles superiores (superiores jerárquicos) en el centro de trabajo. En tal sentido se entiende que el problema del *mobbing* en el derecho italiano es a las organizaciones ineficientes.

(...) Asimismo, en cuanto al aspecto jurisprudencial en el derecho italiano fue la Sección laboral del Tribunal de Turín la primera corte que ha resuelto los dos primeros casos de *mobbing* en ese país. El caso Enríquez vs. Ergom y Stomeo vs. Ziliani S.p.A (Calderón Puertas y Agurto Gonzáles, 2010, p. 319).

Un tema particularmente interesante se encuentra en la posición doctrinaria que sostiene que el instrumento de la responsabilidad civil se demuestra como el más adecuado para afrontar los casos de *mobbing*. Y ciertamente resulta necesario que se configure de la siguiente manera: (a) Lesione una posición subjetiva protegida del trabajador. (b) Es producida por dolo o culpa. (c) Provoque un daño al trabajador.

En tal sentido, en su artículo 2049 del *Codice Civile*, impone al empleador (ya sea público o privado), 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 cuanto a este enfoque, el *mobbing* se origina por problemas de organización interna, la responsabilidad civil involucrando al empleador crea incentivos para prevenir situaciones productoras del *mobbing*, y de esa forma mejorar la organización y las prácticas internas de conducta que puedan producir este fenómeno.

3.4.3 En el derecho español

En el ordenamiento jurídico español no existe todavía un tratamiento específico sobre *mobbing*, pero sí se pueden encontrar normas cuyo alcance genérico permite afrontar este tipo de situaciones. Estas medidas legales son insuficientes para proteger a los trabajadores con las garantías precisas, ya que es un problema de repercusión social (Calderón Puertas y Agurto Gonzáles, 2010, p. 319).

Por su parte, Gorelli Hernández y Gómez Álvares (2003) afirman que la jurisprudencia española a los casos de *mobbing* lo ha considerado como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos u otras formas que atenten contra los empleados, con la consiguiente degradación del clima laboral (p. 70). Respecto a las modalidades de *mobbing*, el formante jurisprudencial ha expresado que su desarrollo se lleva a cabo a través de relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo.

3.4.4 En el derecho colombiano

En Colombia, esta problemática ha originado que el Gobierno Central intervenga, mediante una normativa expedida por el Congreso de la República de fecha 23 de enero de 2006. Asimismo, Peralta (como se citó en Carvajal Orozco, José Gabriel y Dávila Londoño, 2013) refiere lo siguiente:

Con el objetivo de beneficiar a todas las personas que laboran en las organizaciones donde el ambiente de trabajo es agresivo y hostil, donde se presentan situaciones que degradan la dignidad humana y sancionar a aquellas empresas que permiten el maltrato y el abuso del trabajador en el ámbito laboral. (p. 100)

Haciendo referencia a la citada ley, el art. 2 establece:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador (sic) 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 mismo. (Ley N.º 1010, 2006)

El tercer párrafo del mencionado artículo refiere las modalidades en las que se puede dar: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Asimismo, cabe precisar que se tiene como bienes jurídicos protegidos: (a) la libertad, (b) el trabajo en condiciones dignas y justas, (c) la intimidad, (d) la honra, (e) la salud mental de los trabajadores, y (f) la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

3.4.5 En el derecho argentino

Para Ocegüera Ávalos, Aldrete Rodríguez y Ruíz Moreno (2009):

En Argentina las leyes regulan en forma genérica la violencia laboral, es por ello que éstas se han tomado en consideración porque su definición incluye al maltrato psicológico y/o social como un medio o una forma para ejercerla. Además, se regulan las acciones que pueden configurar al maltrato psíquico y social, las cuales se pueden encuadrar en los comportamientos hostiles que configuran el *mobbing* (p. 86)

De acuerdo a lo que prescribe la Ley 5.349, Provincia de Jujuy, Argentina (2003), en cuanto a las obligaciones del empleador o autoridad, de acuerdo con las leyes analizadas, se distingue una interesante figura, pues se tiene a la responsabilidad solidaria en el pago de multas por no tomar medidas para hacer cesar la violencia, cuando tenga conocimiento de la misma.

Cabe precisar que la citada norma prescribe lo siguiente:

Artículo 11. Cuando un superior jerárquico tomare conocimiento de alguna de las conductas previstas en los artículos 3,4,5,6 y 7 por parte de un agente que se encuentra bajo su dependencia o un tercero vinculado directa o indirectamente con él, y no tomara medidas tendientes a hacer cesar la violencia y/o no comunicare a la Dirección Provincial de Personal, será solidariamente responsable de la multa que se fije, conforme al artículo 10 de la presente. (Ley 5.349, 2003)

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN Y VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1 Discusión doctrinaria

4.1.1 Responsabilidad civil originada por hecho generado por terceros

Tal como se desarrolló en el capítulo anterior, la responsabilidad indirecta por el incumplimiento de las obligaciones es la institución que comprende las implicancias jurídicas y patrimoniales que recaen sobre un deudor cuando la prestación que ha comprometido frente al acreedor no se cumple, o se verifica de manera inexacta (parcial, tardía o defectuosa), como consecuencia de la actuación de los terceros empleados por el primero para la ejecución de lo debido. (Castillo Freyre y Osterling Parodi, 2014).

En tal sentido, cuando se habla de una responsabilidad civil contractual originada por terceros, será el empleador quien realice el pago efectivo de la indemnización. La responsabilidad no extiende solidariamente la responsabilidad contra el tercero, causante directo del daño.

Trazegnies Granda (2001) refiere que, dentro de la cultura jurídica predominante actualmente, no existe razón alguna para exonerar a la empresa de responsabilidad por los daños que uno de sus servidores cause a otro servidor: ya sea que la víctima se trate también de un servidor o no, la indemnización correspondiente será socialmente diluida a través del sistema de precios (p. 538)

En tanto, para Dominguez Guillén (2017), “este tipo de responsabilidad implica que, si bien el autor material del daño es en primer lugar responsable,

pueden existir otras personas que respondan a pesar de no haberlo ocasionado, para cumplir una función de garantía del crédito indemnizatorio” (p. 652).

Ahí es cuando se habla del empleador quien responderá de forma solidaria por los actos realizados por sus dependientes en ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. Conforme indicamos este supuesto de responsabilidad civil por hechos de terceros, se encuentra en el artículo 1981 del Código Civil.

4.1.2 Posición o postura personal

De los criterios expuestos líneas arriba, en lo que respecta a la presente investigación, la postura a tomar es la de responsabilidad civil extracontractual, por hecho originado por tercero o dependiente, ya que este tipo de responsabilidad atañe solo a quien, sin ser autor directo del hecho, responde objetivamente por el daño producido por este, en virtud de haber existido entre ambos una relación de dependencia, presupuesto que constituye una condición sin la cual no es posible establecer un nexo causal hipotético en el que resulta lesivo y el autor indirecto.

Asimismo, fundamos nuestra postura en lo que Trazegnies Granda (2001) manifiesta:

Dentro de la cultura jurídica predominante actualmente, no existe razón alguna para exonerar a la empresa de responsabilidad por los daños que uno de sus servidores cause a otro servidor: ya sea que la víctima se trate también de un servidor o no, la indemnización correspondiente será socialmente diluida a través del sistema de precios. (p. 538)

Es necesario tener en cuenta que la legislación establece algunos casos en que surge la responsabilidad indemnizatoria por parte del trabajador hacia el empleador. En algunos casos, la responsabilidad indemnizatoria se sustenta en normas de origen laboral. También puede surgir esta responsabilidad en aquellos actos de naturaleza civil que le generan obligación indemnizatoria al empleador por su calidad de tal. (Esta es de la responsabilidad legal que le impone el art. 1981 del Código Civil por actos del trabajador que causen daños a terceros, en el cual se le reconoce al empleador el derecho de repetir por dicha responsabilidad). En esta situación, el acto ilícito del trabajador no lo exime de responsabilidad, pero para asegurar el resarcimiento del tercero se otorga al empleador del autor la obligación indemnizatoria respectiva por vía de repetición.

No cabe duda de que con la frase “aquel que tenga a otro bajo sus órdenes” la ley quiere referirse a la persona o entidad que constituye la empresa: aun cuando literalmente esa expresión comprende cada una de las relaciones de subordinación. La norma quiere que sea el último de los niveles —aquel que tiene bajo sus órdenes a todos los demás— quien responda.

4.1.3 Discusión normativa

Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El acoso laboral o *mobbing* se encuentra normado insuficientemente, donde refiere como acto de hostilidad equiparable al despido se enuncia:

Artículo 30. Son actos de hostilidad 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.

(...)

Y, ante ello el trabajador afectado o que se considere hostilizado puede optar por las siguientes acciones:

- Accionar judicialmente para que el empleador cese en la comisión de los actos de hostilidad, imponiéndose a éste una multa que corresponda a la gravedad de la falta
- Dar por concluida la relación laboral, en cuyo caso demandará el pago de la indemnización señalada en el artículo 38° de la LPCL (indemnización por despido arbitrario), independientemente de la multa y de los beneficios laborales que pudieran corresponderle.

El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. (Ley N° 728, 1997)

De lo referido, se puede observar que dicha norma tiene una aproximación al acoso laboral o *mobbing* al configurar los actos de hostigamiento en la citada ley. Sin embargo, aún persiste la insuficiente norma referida al acoso laboral o *mobbing* en el Perú. Por lo que, considero se dé una debida regulación normativa de esta situación, a fin de brindar protección a aquellos trabajadores afectados.

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

El acoso sexual laboral (Ley N° 27942) regula de forma integral y orgánica por primera vez el acoso sexual en el Perú. Y que, a consecuencia de la citada ley se crea mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, y el reglamento fue publicado en el Diario Oficial El Peruano.

Así, el reglamento ha calificado al acoso sexual como un atentado contra la dignidad de la persona, como una violación del derecho de la persona a ejercer sus actividades en un ambiente saludable, y armonioso, como una violación a la igualdad de oportunidades sin discriminación y como una afrenta al derecho de la persona a su integridad personal (Balta Varillas, 2005, p. 69).

La ley no contiene propiamente una definición del hostigamiento sexual. Si bien es cierto que el art. 4° de la ley se refiere al “concepto” del hostigamiento sexual, no es menos cierto que dicho “concepto” se corresponde únicamente con el acoso sexual por chantaje o *quid pro quo*, como explícitamente se señala en dicha norma. (Balta Varillas, 2005, p. 69)

No ocurre lo mismo, con el reglamento, pues su artículo 1° inc. b), sí contiene una definición del hostigamiento sexual. En efecto, de acuerdo con esta norma, el hostigamiento sexual es una “conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afecta la dignidad de la persona” (Balta Varillas, 2005, p. 69).

Para que se configure el acoso sexual laboral, se deben de cumplir con los 3 requisitos:

- a) La existencia una conducta de carácter sexual, que se encuentra presenta presente en la frase “conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual”.
- b) La necesidad de que dicha conducta sea bienvenida por la persona a la que se dirige, que se encuentra presente en la frase “no deseados o rechazados por la persona a la que se dirige”.
- c) La afectación del empleo de dicha persona a causa de la conducta, que se encuentra presente en la frase “que afectan la dignidad de la persona”. Debido a que la ley regula el hostigamiento sexual en diferentes ámbitos, en la definición del reglamento no se ha hecho referencia específica a la afectación que sufre la víctima del acoso en su empleo.

Un punto importante en lo que respecta a esta investigación es la naturaleza de la “solidaridad” en los casos de indemnización por acoso sexual laboral. Esta figura, se encuentra descrita en el artículo 15 de esta norma:

Artículo 15. De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable

En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda. (Ley N° 27942, 2019)

En los supuestos de indemnización iniciados por el trabajador afectado puede incluso ser partícipe el empleador cuando no haya adoptado las acciones

oportunas para iniciar trámite, y sancionar los hechos que atente a la dignidad del trabajador afectado.

Otro contexto importantísimo que considero tratar en esta sección es el pago de indemnización, que mediante su artículo 20 de la citada ley se establece:

Artículo 20. Del Pago de la Indemnización

El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida. (Ley N° 27942, 2019)

4.1.4 Discusión o postura normativa

De todo lo mencionado líneas arriba, existe la necesidad de la normativa sobre el acoso laboral, de modo que se pueda resarcir al sujeto pasivo de los daños y perjuicios sufridos de los actos derivados de los propios compañeros del centro de trabajo; tal resarcimiento habrá de comprender no sólo el daño moral derivado del atentado a la integridad moral, sino el eventual daño material derivado de las

lesiones o padecimientos físicos y/o psíquicos sufridos por el sujeto pasivo a consecuencia del hostigamiento de que ha sido objeto. Pero esta indemnización también pueda ser respondida de forma solidaria como autor indirecto.

Cabe precisar que la postura tomada en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, faculta al empleador ser responsable solidario ante el pago de la indemnización fijada en sede judicial. Lo cual permite responder por hechos generados por hechos ajenos.

En suma, es necesario tomar en consideración lo que refiere la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, haciendo referencia a la responsabilidad del empleador ante el cuidado de sus empleadores, garantizando en primer lugar la salud y las adecuadas condiciones de trabajo.

4.1.5 Análisis o discusión del derecho comparado

Tamayo Melgar y Augurto Gonzales, en su artículo “El Fenómeno *mobbing* y su impacto en el mundo jurídico contemporáneo (como se citó en Calderón Puertas y Augurto Gonzáles, 2010), afirman:

Se aprecia que en el derecho italiano el *mobbing* o acoso laboral no afecta a los sujetos en virtud de su “debilidad” de grupo (mujeres, ancianos o 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. (p. 318)

Ya dentro del derecho latinoamericano, específicamente en Argentina, país que no cuenta con normas específicas que regulen al *mobbing* o acoso laboral, en tanto solo cuenta con normas genéricas que tratan esta situación, pero se regula

enhorabuena, la situación del acoso laboral partiendo de una protección a la víctima o a quienes sufren acoso laboral. Situación diferente a la del derecho italiano, donde se trata de una situación meramente de competencia individual entre trabajadores dentro de las organizaciones.

A diferencia de la legislación italiana, o en el ámbito latinoamericano, como la legislación argentina, el Perú no cuenta actualmente con regulación específica en cuanto al acoso laboral o *mobbing* se trata. Este fenómeno influye en la integridad psíquica del trabajador, pues la afecta; y el principal efecto pernicioso es el acoso moral con la destrucción de la personalidad del trabajador, lo cual incluso le causa enfermedades como la depresión.

Es por ello que la dignidad, la integridad, la salud, entre otros, son derechos que, si bien no requieren de mayor desarrollo para su exigencia y respeto, el reconocimiento legal del acoso laboral sería de gran relevancia. En ese sentido, la postura que hay que asumir respecto al derecho comparado resultaría más conveniente la del Derecho argentino, ya que lo que se busca es la protección de aquellas personas que son víctimas de acoso en su centro de labores.

I. Derechos fundamentales de la persona en la relación del trabajo

Los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Perú de 1993 expresan derechos que tienen incidencia en la relación laboral. El artículo 2.2 de la citada norma establece: “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición socioeconómica o cualquier otra índole”. Este derecho de carácter general tiene una versión referida al ámbito laboral, ya que mediante artículo 26.1 se establece como

uno de los principios de la relación laboral la “igualdad de oportunidades sin discriminación”.

El individuo puede ver afectada su dignidad de diversas maneras y por parte de diversos individuos, sin importar el rango que posea: superior al afectado, del mismo rango que el afectado o, incluso, de rango inferior al afectado; fenómeno conocido como *mobbing*, el cual se podría definir, en principio, como un trato denigratorio del que es pasible una persona de forma sistemática en el ambiente laboral, trato que provoca en ella perjuicios psicológicos que redundan en su desempeño.

a) Dignidad e integridad moral y psíquica del trabajador

El artículo primero de la Constitución refiere que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. En la doctrina nacional, Rubio Correa (como se citó en Blancas Bustamante, 2007) opina sobre el artículo 1 de la Constitución: “no solo como una declaración general, sino como un principio que sirve para iluminar la aplicación de toda la Constitución y, por consiguiente, del orden jurídico en su conjunto” (p. 249).

Asimismo, para Landa Arroyo (como se citó en Blancas Bustamante, 2007) “refiere que la dignidad humana opera como una cláusula pétrea, es decir, aquella cuya violación o reforma constitucional está prohibida” (p. 249).

Por su parte el Tribunal Constitucional afirma que: “la dignidad de la persona humanas es el valor superior dentro del ordenamiento como tal, presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales” (Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. 0008-2003-AI/TC, 2003).

Por ello, según Blancas Bustamante (2007):

En el mundo del derecho, se traduce en la formulación de valor superior una norma de derecho objetivo o un principio rector o general, cuya función consiste en informar el conjunto del ordenamiento jurídico, dotado de sentido y servir de pauta interpretativa (p. 252).

4.2 Validación de hipótesis

Si bien es cierto que, para que haya un daño contractual resarcible no basta que se incumpla la obligación y que el incumplimiento sea atribuible al deudor, es necesario, además, que el incumplimiento produzca un perjuicio.

Siendo así, en la responsabilidad civil contractual se puede ver la figura solidaria. Sin embargo, esta no se puede presumir, siendo necesariamente establecida por la ley o por el título de la obligación. En ese sentido, fue necesario abordar con amplitud la responsabilidad civil contractual y extracontractual a fin de determinar la responsabilidad del empleador.

Por tanto, en todos los supuestos mencionados en el capítulo anterior nos regimos y/o adoptamos por la responsabilidad extracontractual solidaria; asimismo, como afirman Cieza Mora, Delgado Capcha y Quiñonez Oré (2007):

Siendo esta regla quien tutela la posición de la víctima, permitiéndole dirigirse a más sujetos o a quien se presente mayormente solvente; mientras la regla de la relación interna consiste en hacer asumir el costo del daño al efectivo responsable. Esto implica que, en concordancia con las funciones de la responsabilidad civil, como el resarcimiento a la víctima, la solidaridad es el instrumento para la satisfacción de tal función, mientras que en el

ámbito de las relaciones internas, es decir, en lo que concierne al empleador y a su dependiente aquella, podrá repetir contra este, pero lo esencial viene a ser la reparación al sujeto dañado.

Responsabilidad civil originada por hecho generado por terceros

Al respecto, es importante señalar el fundamento o posición de Espinoza Espinoza (2006), quien sostiene:

El fundamento para una responsabilidad indemnizatoria en la relación laboral es netamente contractual, ya que deriva de un incumplimiento de una manifestación de voluntades que pudieron haberse concretado de forma verbal o escrita, y que constituye un contrato. Sin embargo, nada impide que el empleador pudiera ser demandado por el trabajador reclamándole una responsabilidad de tipo extracontractual. (p. 65)

Por su parte, Fernando De Trazenieng (2017) refiere:

Dentro de la cultura jurídica predominante actualmente, no existe razón alguna para exonerar a la empresa de responsabilidad por los daños que uno de sus servidores cause a otro servidor: ya sea que la víctima se trate también de un servidor o no, la indemnización correspondiente será socialmente diluida a través del sistema de precios. (p. 33)

En ese sentido, cuando se trata de un vínculo contractual entre las partes (empleador-trabajador) todo indica que la persona o víctima afectada por acoso laboral puede accionar en vía judicial. Y que, dicho accionar puede ser considerado como un principio de justicia retributiva, porque esta responsabilidad supone la infracción del deber de respeto hacia los demás.

Ante ello, se considera factible que la víctima de acoso laboral pueda acudir en vía judicial y accionar ante la persona que efectuó actos hostiles, e inclusive considerarse al empleador como responsable indirecto y participar de una indemnización solidaria. Todo ello en merito a la aplicación del artículo 1981 del Código Civil: “Aquel que tenga bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último, si ese daño se realizó en el ejercicio del cargo, o del cumplimiento del servicio respectivo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria”

Para el presente, se realiza el análisis de los requisitos a cumplirse:

- Una relación de subordinación: quien, por ser titular de la actividad, en y se ha verificado la comisión de actos de hostigamiento, acoso laboral o *mobbing* en función o sujetos a las órdenes de su superior.
- Que el subordinado ocasione daños; quien ha realizado actos que afecten la integridad personal de otra persona será quien la indemnice.
- Que exista una relación de causalidad o de ocasionalita necesaria entre el ejercicio de las funciones y el daño.

Cabe precisar que se trata de una responsabilidad extracontractual debido a que no existe vínculo contractual entre los compañeros de trabajo, pero sí existe vínculo contractual con el empleador; sin embargo, al tratarse de una situación que fue efectuada dentro del entorno laboral, deben adoptarse medidas correspondientes. Ahora bien, considero que será necesario un requisito indispensable a fin de atribuirle la responsabilidad solidaria al empleador; es decir, que dichos actos hostiles que atenten contra la dignidad de la víctima sean de conocimiento del empleador, y pese a conocerlos este no actúe diligentemente.

Responsabilidad del empleador y el deber de cuidado

Es el empleador quien tiene la obligación de proteger la seguridad de los trabajadores, ya que es este quien los controla en el lugar donde prestan los servicios; por consiguiente, tiene responsabilidad de los actos que generen sus dependientes.

Indemnizar a la víctima de acoso laboral de las consecuencias perjudiciales causadas por realización de actos frecuentes, reiterativos y sobre todo con dolo; se debe proceder a valorar económicamente distintos aspectos o componentes que si bien, son cuantificables, plantean en la práctica notorias dificultades de concreción, ya que es difícil medir realmente el daño, en especial cuando es moral.

Cabe señalar que, en caso de incumplimiento, la imputación contra el empleador deberá acreditar que “la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.

Factor objetivo en la responsabilidad civil extracontractual por acoso laboral o *mobbing*

Como bien se ha señalado líneas arriba, se tiene la aplicación de responsabilidad extracontractual objetiva al empleador o responsabilidad vicaria; todo ello debido a que no existe vínculo contractual entre los compañeros de trabajo, pero sí existe vínculo contractual con el empleador; sin embargo, al tratarse de una situación que fue efectuada dentro del entorno laboral, deben adoptarse medidas correspondientes.

Así, “la principal función del sistema de responsabilidad civil extracontractual es la prevención o reducción, en la mayor medida posible, de los daños resultantes de las distintas actividades que, pese a conllevar riesgos, la sociedad está dispuesta a tolerar” (Código Civil Comentado. Actualizado y Comentado, 2004, p. 100).

Asimismo, Calvo Costa (2012) refiere que la “responsabilidad del empleador por el hecho del dependiente (...), como puede apreciarse, la imposición del deber de resarcimiento no obedece a ningún aspecto subjetivo, sino a las recíprocas posiciones de mando y subordinación del principal y de su trabajador” (p. 3).

En atención a ello, para hacer “vicariamente” responsable al principal, nuestra legislación requiere se verifique el grado de conexión del daño resultante. En términos generales, se exige que el hecho se verifique dentro del ámbito de la actividad sujeta al régimen de responsabilidad estricta y que exista una relación de causalidad entre el hecho y el daño.

CONCLUSIONES

- 1) El acoso laboral o *mobbing* es un acto doloso realizado de forma sistemática y permanente contra una persona, con el fin de dañarla física y psicológicamente, con repercusiones en el desempeño y estabilidad laboral, lo que genera la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima.
- 2) La responsabilidad civil por *mobbing* o acoso laboral reúne condiciones como el vínculo laboral entre la persona víctima y el empleador. Bajo esta figura se establece una responsabilidad civil contractual. Sin embargo, nada impide que se pueda accionar en vía judicial la responsabilidad extracontractual por motivos de acoso laboral efectuados por sus compañeros de trabajo, imponiendo la responsabilidad civil solidaria con el empleador.
- 3) El trabajador podrá demandar a su empleador, invocando las normas de nuestro Código Civil en materia de responsabilidad civil extracontractual, debiendo enfocar el análisis legal de su demanda, de acuerdo con los hechos que revistan por acoso laboral entre trabajadores, a los que el empleador deberá responder vicariamente por los daños y perjuicios soportados y derivados del acoso

RECOMENDACIONES

- 1) Señalada la situación normativa actual de nuestro ordenamiento jurídico interno referente al acoso laboral, se evidencia la insuficiente normatividad; en ese sentido, se necesita la normatividad que prevenga, combata y sancione el acoso laboral, fenómeno que a pesar de presentarse todos los días y de distintos niveles no ha merecido la debida atención legislativa.
- 2) Las medidas contra el acoso laboral en el centro de trabajo deben de tomarse en cuenta como un elemento importante para mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo, que contribuyan a prevenir la exclusión dentro de la relación laboral, e incluso social.
- 3) Con el objetivo de dar mayor énfasis a su regulación en el ordenamiento jurídico peruano, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud, mediante un trabajo conjunto con un equipo multidisciplinario, pueden dar el soporte técnico a fin de comprobar situaciones que determinen el acoso laboral o *mobbing*. Asimismo, se debe priorizar el resarcimiento o indemnización del daño producido a fin de determinar la participación del empleador en actos de acoso laboral dentro de la relación de trabajo.

4) Propuesta normativa:

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

a) La falta de pago de la remuneración oportuna correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;

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

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

e) El acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

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

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

g-1) Se entiende como actos contra la moral, al acoso laboral o *mobbing*; siendo estos la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas.

g-2) Sujeto activo: aquel que ejerza o realice actos de acoso moral o psicológico, pudiendo ser empleador o compañeros de trabajo. Sujeto pasivo: aquel que es víctima de acoso laboral o *mobbing*, afectándolo psicológicamente, pudiendo ser el trabajador.

g-3) Responsabilidad solidaria. La autoridad competente del procedimiento de investigación por acoso laboral responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al acosador, por no haber instaurado dentro del plazo en la presente norma el procedimiento administrativo, no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima.

g-4) los plazos y procedimientos están sujetas a lo establecido en el art. 35.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abajo Olivares, J. (2004). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: LexisNexis-Delpama.
- Alemaný Gómez, C., Luc, V., y Mozo Gonzáles, C. (2001). *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid: Editorial Instituto de la Mujer.
- Alterini, A. (1970). *Responsabilidad civil: límites de la reparación civil*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Arazamendi, L. (2011). *La investigación jurídica. Diseño del proyecto de investigación, estructura y redacción de la tesis*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Asesoramiento y Análisis Laborales. (2004). *Extinción de la relación laboral, condiciones y procedimientos para el despido*. Lima: JL Impresores.
- Asesoría Laboral. (2012). El Mobbing, una forma de violencia laboral. *Asesoría Laboral Revista*, 264, 11-24.
- Atienza, M. (2004). *Las razones del Derecho. Teoría de la Argumentación Jurídica*. Lima: Palestra.
- Balta Varillas, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas de Lima*. Lima: Ara Editores.
- Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bringas Díaz, G. (2012). *Aplicación supletoria de las normas civiles en las relaciones laborales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Bustamante Alsina, J. (1997). *Teoría general de la responsabilidad civil* (9.ª Ed.). Buenos Aires: Abelero Perrot.

- Caamano Rojas, E. (2011). La noción del acoso moral laboral o *mobbing* y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2, 215-240.
- Calderón Puertas, C. A., y Agurto Gonzáles, C. (2010). *La responsabilidad civil. Observatorio de Derecho Civil*. Lima: Motivensa.
- Calvo Costa, C. A. (2012, 2 de febrero). *Carlos A. Calvo Costa*. Recuperado de [http://www.calvocosta.com.ar/articulos/13-6-07%2011_24%20\(PM\).pdf](http://www.calvocosta.com.ar/articulos/13-6-07%2011_24%20(PM).pdf)
- Calvo Toledo, G. (2017). *El acoso escolar o bullying como hecho generador de la responsabilidad civil* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Carreón Romero, J. F. (2015). *Derecho civil extrapatrimonial y responsabilidad civil. El autor anónimo en la responsabilidad vicaria* (1.^a Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Caruajulca, A. (2017, 9 de marzo). 600 casos de hostigamiento laboral en un año. *Diario Correo*.
- Carvajal Orozco, J. y Dávila Londoño, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 23, 87.
- Castañeda, J. E. (1963). La responsabilidad contractual en el Nuevo Código Civil de Italia en comparación con la del Código del Perú y la del Código Civil de Alemania”. *Revista de Jurisprudencia Peruana*, 236, 11-87.
- Castillo Freyre, M., y Osterling Parodi, F. (2014). Responsabilidad en obligaciones ejecutadas por terceros. *Lex. Facultad de Derecho y Ciencia Política*, 142.

- Castillo Freyre, M., y Rosas Barastian, V. (2010). *La atomización de la responsabilidad civil (o cómo el mundo moderno ha desechado la unificación de la responsabilidad civil)*. Lima: Mitivensa.
- Cieza Mora, J., Delgado Capcha, R., y Quiñonez Oré, D. (2007, 15 de enero). *Hechos de la Justicia*. Recuperado de http://www.jusdem.org.pe/webhechos/N010/responsabilidad.htm#_ftn26
- Código Civil Comentado. Actualizado y Comentado. (2004). *Código Civil Comentado: Actualizado y Comentado*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Daniels Rodriguez, M. (2011). *Metodología de la investigación jurídica*. Veracruz: Codice@Xalapa.
- De Angel Yaguez, R. (1993). *Tratado de responsabilidad civil*. Madrid: Universidad de Deusto-Ovitas.
- Diez Picaso, J. (2011). *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial. La Responsabilidad Civil Extracontractual*. Navarra: Aranzadi S.A.
- Dirección del Trabajo. (2007, diciembre). *Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-95386_archivo_fuente.pdf
- Dominguez Guillén, M. C. (2017). *Curso de Derecho Civil. Obligaciones*. Caracas: Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia, C.A.
- Espinoza Espinoza, J. (2006). *Responsabilidad Civil. Hacia Una unificación de criterios de cuantificación de los daños en Materia Civil Penal y Laboral*. Lima: RODHAS.
- Espinoza Espinoza, J. (2011). *Derecho e la Responsabilidad Civil*. Lima: Rodhas.

- Gorelli Hernández, J., y Gómez Álvarez, T. (2003). Configuración jurídica del *mobbing*. *Revista Derecho y Sociedad, Asociación Civil*, 20, 76.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D. F.: McGrawHill.
- Jiménez Barahona, Z. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas* (Tesis de licenciatura). Universidad Central de Ecuador, Ecuador.
- Le Tourneau, P. (2004). *La responsabilidad civil*. Bogotá: Legis.
- Ley 1010. (2006, 23 de enero). Congreso de Colombia. Diario Oficial
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (2003, 27 de febrero). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2016, 27 octubre). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997, 27 de marzo). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- Mobbing o no *mobbing*. (2017, 26 de abril). *Mobbing o no mobbing*. Recuperado de http://mobbingonomobbing.blogspot.com/2017/04/tipos-de-mobbing_26.html
- Morales Acosta, A. (1991). Hacia la unificación de la responsabilidad civil contractual y extracontractual. *Revista de Derecho de la Empresa*, 26.
- Morelo Suárez, M. (2018). El acoso psicológico (*mobbing*) en la legislación laboral peruana: desarrollo de un concepto. *Revista IUS ET VERITAS*, 36(21), 362.

- Oceguera Ávalos, A., Aldrete Rodríguez, G., y Ruíz Moreno, Á. G. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta Republicana. Política y Sociedad*, 86.
- Ossorio, M. (1974). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
- Osterling Parodi, F. (1999). *Para leer el Código Civil* (7.^a Ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Osterling Parodi, F. (2018, 6 de enero). *Osterlingfirm*. Recuperado de <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/La%20indemnizacion%20de%20da%C3%B1os.pdf>
- Pariasca Martínez, J. (2015). La responsabilidad civil: presente y distorsiones. *Revista de Investigación Jurídica*, 9, 1-15.
- Pinuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Terrae.
- Piñuel y Zabala, I. (2003). *Mobbing, manual de autoayuda. Claves para reconocer como superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aguilar.
- Planetario, A., y Legazpi, P. (2013, 15 de marzo). *Psicología en la práctica*. Recuperado de <https://psicologiapractica.webnode.es/news/mobbing-acoso-laboral/>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho. (2017, 15 de marzo). *La responsabilidad vicaria*. Recuperada de <https://vsip.info/responsabilidad-civil-vicaria-lecturas-obligatorias-pdf-free.html>

- Ramos Nuñez, C. (2001). *Cómo hacer una tesis y no envejecer en el intento*. Lima: Grijley.
- Robles Trejo, L. (2012). *Fundamentos de la investigación científica y jurídica*. Lima: Fecatt.
- Tamayo Melgar, C. y Agurto Gonzales, C. (2012). El Fenómeno *mobbing* y su impacto en el mundo jurídico contemporáneo. *Soluciono laborales*, 53, 50-71.
- Trazegnies Granda, F. (2001). *La responsabilidad civil extracontractual*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Trujillo Paz, L. (2014). *Mobbing: el acoso moral en la relación laboral* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Uriburú Bravo, J. H. (2009). *Introducción al sistema de responsabilidad civil peruano*. Lima: Grijley.
- Zaffaroni, E. R. (1986). *Manual de Derecho Penal. Parte General III*. Lima: Ediciones Jurídicas.