



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**Necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al
hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima, Perú, 2023**

Autora:

Bach. Angela Vega Coronado

Asesor:

Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo

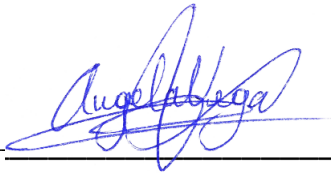
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Fecha de sustentación:

4 de julio del 2024

LAMBAYEQUE, 2024

Tesis denominada “ Necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima, Perú, 2023”,
presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:



Bach. Vega Coronado Angela

Autora



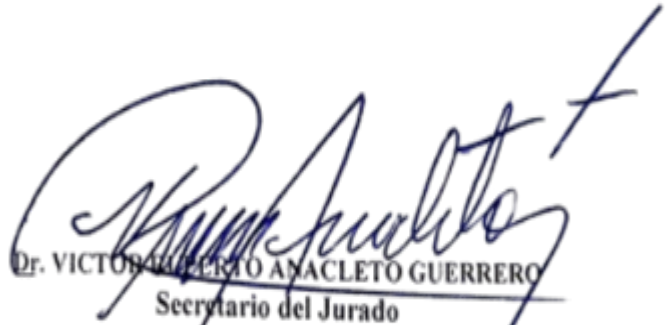
Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo

Asesor

APROBADO POR:



Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado



Dr. VICTOR ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado



Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

Dedicatoria

Este proyecto de investigación se lo dedico a mi madre, quien desde el cielo sé que estaría orgullosa de todo mi esfuerzo y mis ganas de continuar avanzando.

Se lo dedico a mi padre por todo su cariño y paciencia, y porque a pesar de los años, él sigue cuidándome como su pequeña niña.

Y a los tantos jóvenes, que, pese a las adversidades y obstáculos, siempre retoman el camino con el mayor esfuerzo posible de superarse.

Agradecimiento

Agradezco a cada persona que de alguna manera ha aportado en mi desarrollo personal, profesional, y humano, ya sea con una palabra de aliento, con oírme, con su ejemplo, enseñanza, un consuelo o una caricia. En especial a mis padres por su apoyo incondicional, y a mis docentes por impartirnos sabios consejos y conocimientos en esta hermosa carrera.

Con todo mi amor, agradezco inmensamente a todos aquellos animalitos sin hogar que llegaron a mí buscando una nueva oportunidad de vivir, por hacerme más humana y acompañarme en los momentos más difíciles, les agradezco por ser mis ganas de vivir y superarme cada día.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN

A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 53-2024-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADA de: **Angela Vega Coronado**.

Siendo las 5:30 p.m. del día Jueves 4 de julio del 2024 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias I de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**NECESIDAD DE UNA VÍA ESPECIAL PROCEDIMENTAL DE CONTROL INTERNO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN ARAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PERÚ, 2023.**", designados por Resolución N° 437-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 05 de setiembre del 2023, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.

SECRETARIO : Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.

VOCAL : Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

La tesis fue asesorada por Dr. FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO, nombrada por Resolución 437-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 05 de setiembre del 2023.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 392-2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 02 de julio del 2024.

La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Angela Vega Coronado** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADA con la nota de 17 (DIECISIETE) en la escala vigesimal, mención de BUENO.

Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 6:19 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, Jueves 4 de julio del 2024


Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado


Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado



Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Freddy Widmar Hernández Rengifo, revisor del trabajo de investigación de la Bach. Angela Vega Coronado titulado “Necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima, Perú, 2023”, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

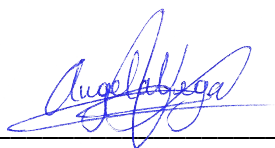
Lambayeque, 2 de abril de 2024.



Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo

DNI N°17450122

Asesor



Angela Vega Coronado

DNI N° 72805387

Autor

Necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima, Perú, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	12%	4%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Rivera Bustillos, Nataly. "Análisis del marco legal peruano con relación al mobbing o acoso psicológico en el trabajo", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2020 Publicación	1%
5	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1%



Freddy Widmar Hernández Rengifo

DNI 17450122
ASESOR



Recibo digital


Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Angela Vega Coronado
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Necesidad de una vía especial procedimental de control int...
Nombre del archivo:	Angela_Vega_Coronado.docx
Tamaño del archivo:	2.88M
Total páginas:	66
Total de palabras:	14,429
Total de caracteres:	76,330
Fecha de entrega:	02-abr.-2024 09:08p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2338455986

1

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:


Necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al
hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima, Perú, 2023

Autora:
Bach. Angela Vega Coronado

Asesor:
Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Lambayeque, 2024



Freddy Widmar Hernández Rengifo
DNI 17450122
ASESOR

Índice General

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Índice General.....	5
Indice de Gráficos.....	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
Capítulo I.....	13
Diseño Teórico	13
1.1 Antecedentes de investigación	13
1.2 Concepción legal del hostigamiento laboral en Perú.....	16
1.3 Hostigamiento laboral según la teoría	18
1.4 El término Mobbing	19
1.5 Acoso moral en el trabajo	20
1.6 Fases y grados del hostigamiento laboral o mobbing.....	21
1.7 Tipos de hostigamiento.....	22
Capítulo II.....	24
Diseño metodológico.....	24
2.1.Tipo y diseño de la investigación.....	24
2.2.Población, muestra y muestreo.	25

2.3.Métodos de investigación.....	26
2.4 Diseño de Contrastación de hipótesis.....	27
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos	27
2.6.Procesamiento de análisis de datos	28
Capítulo III	29
Resultados y discusión de los resultados.....	29
3.1. Resultados sobre el ordenamiento legal peruano respecto al hostigamiento laboral.....	29
3.2. Resultados de la encuesta cualitativa aplicada a los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque.....	33
3.3 Discusión	50
Capítulo IV	58
Conclusiones.....	58
Capítulo V	59
Recomendaciones	59
Referencias	60
ANEXOS	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Resultados sobre el área en que se desempeñan los encuestados	33
Tabla 2 - Resultados respecto al tiempo de servicio que tienen los encuestados en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque	34
Tabla 3 - Resultados de la pregunta N° 01 de la encuesta aplicada	35
Tabla 4 - Resultados de la pregunta N° 02 de la encuesta aplicada	36
Tabla 5 - Resultados de la pregunta N° 03 de la encuesta aplicada	37
Tabla 6 - Resultados de la pregunta N° 04 de la encuesta aplicada	38
Tabla 7 - Resultados de la pregunta N° 05 de la encuesta aplicada	39
Tabla 8 - Resultados de la pregunta N° 06 de la encuesta aplicada	40
Tabla 9 - Resultados de la pregunta N° 07 de la encuesta aplicada	41
Tabla 10 - Resultados de la pregunta N° 08 de la encuesta aplicada	42
Tabla 11 - Resultados de la pregunta N° 09 de la encuesta aplicada	43
Tabla 12 - Resultados de la pregunta N° 10 de la encuesta aplicada	44
Tabla 13 - Resultados de la pregunta N° 11 de la encuesta aplicada	45
Tabla 14 - Resultados de la pregunta N° 12 de la encuesta aplicada	46
Tabla 15 - Resultados de la pregunta N° 13 de la encuesta aplicada	47
Tabla 16 - Resultados de la pregunta N° 14 de la encuesta aplicada	48
Tabla 17 - Resultados de la pregunta N° 15 de la encuesta aplicada	49

INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 - Gráfico porcentual del área de desempeño de los encuestados	33
Figura 2 - Histograma de los resultados del tiempo de servicio que tienen los encuestados en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque	34
Figura 3 - Resultado porcentual de la pregunta N° 01 de la encuesta aplicada.....	35
Figura 4 - Resultado porcentual de la pregunta N° 02 de la encuesta aplicada.....	36
Figura 5 - Resultado porcentual de la pregunta N° 03 de la encuesta aplicada.....	37
Figura 6 - Resultado porcentual de la pregunta N° 04 de la encuesta aplicada.....	38
Figura 7 - Resultado porcentual de la pregunta N° 05 de la encuesta aplicada.....	39
Figura 8 - Resultado porcentual de la pregunta N° 06 de la encuesta aplicada.....	40
Figura 9 - Resultado porcentual de la pregunta N° 07 de la encuesta aplicada.....	41
Figura 10 - Resultado porcentual de la pregunta N° 08 de la encuesta aplicada.....	42
Figura 11 - Resultado porcentual de la pregunta N° 09 de la encuesta aplicada.....	43
Figura 12 - Resultado porcentual de la pregunta N° 10 de la encuesta aplicada.....	44
Figura 13 - Resultado porcentual de la pregunta N° 11 de la encuesta aplicada.....	45
Figura 14 - Resultado porcentual de la pregunta N° 12 de la encuesta aplicada.....	46
Figura 15 - Resultado porcentual de la pregunta N° 13 de la encuesta aplicada.....	47
Figura 16 - Resultado porcentual de la pregunta N° 14 de la encuesta aplicada.....	48
Figura 17 - Resultado porcentual de la pregunta N° 15 de la encuesta aplicada.....	49

RESUMEN

El hostigamiento laboral consiste en comportamientos o conductas suscitadas en el entorno laboral, independientemente de la jerarquía de los individuos involucrados, que afectan la autoestima, moral, integridad psíquica, libertad, salud o seguridad de un trabajador, conductas normalizadas dentro de la vida laboral que soportan los empleados debido a las necesidades actuales de contar con un trabajo o mantener una estabilidad laboral. La investigación aborda la situación de la víctima, ex post de la queja por hostigamiento laboral (vertical u horizontal), pues en muchos casos, no se ha previsto un procedimiento especializado en el que, de manera preventiva detenga la afectación previamente al resultado de la investigación por el área correspondiente, resultados que muchas veces la víctima necesita recurrir a la vía judicial; la inseguridad de una efectiva intervención, es lo que limita al trabajador a denunciar este tipo de conductas. Se realizó una investigación descriptiva, no experimental de corte transversal, mediante la revisión teórica, doctrinal y social, respecto a la problemática de un procedimiento preventivo para bloquear conductas de hostigamiento laboral; aplicándose como instrumento una encuesta cualitativa, donde se recopiló la posición y opiniones de trabajadores respecto de esta medida y la problemática de garantizar un buen ambiente laboral por parte de la entidad empleadora de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque.

Palabras clave: Mobbing, hostigamiento laboral, prevención, dignidad laboral.

ABSTRACT

Workplace harassment consists of behaviors or conducts occurring in the work environment, regardless of the hierarchy of the individuals involved, that affect the self-esteem, morale, psychological integrity, freedom, health or safety of a worker, normalized behaviors within the work life endured by employees due to the current needs of having a job or maintaining job stability. The research addresses the situation of the victim, ex post of the labor harassment complaint (vertical or horizontal), because in many cases, there is no specialized procedure in which, in a preventive way, the affectation is stopped before the result of the investigation by the corresponding area, results that many times the victim needs to resort to the judicial process; the insecurity of an effective intervention, is what limits the worker to denounce this type of conducts. A descriptive, non-experimental, cross-sectional research was carried out by means of a theoretical, doctrinal and social review, regarding the problem of a preventive procedure to block behaviors of harassment at work; a qualitative survey was applied as an instrument, where the position and opinions of workers regarding this measure and the problem of guaranteeing a good working environment by the employing entity of the Regional Health Management of Lambayeque were collected.

Key words: Mobbing, labor harassment, prevention, labor dignity.

Introducción

La demanda laboral en nuestro país, debido a factores como la sobreoferta de mano de obra barata con la inmigración de extranjeros, la crisis pandémica y el alza de precios adquisitivos de bienes y servicios, genera una gran dificultad en el acceso a un empleo estable, por lo que el solo hecho de contar con un puesto de trabajo es una suerte de logro que socialmente es necesario conservar. Frente a esta necesidad de mantener y proteger el puesto, es que se presenta la circunstancia en la que empleadores o compañeros de trabajo de igual o mayor cargo, ven una oportunidad para someter a sus subordinados o colegas a presiones excesivas u hostigamientos laborales.

En el Perú, si bien hay un proyecto sobre el Código de Trabajo, a la fecha del presente estudio, este no pasa de seguir siendo solo un proyecto; no contamos con una regulación específica sobre el hostigamiento laboral. Se conoce la Ley contra el acoso sexual en el centro de labores, pero no sobre una ley específica que prevenga y sancione el acoso laboral como tal, ni mucho menos, se ha previsto un procedimiento especializado para estos casos, en el que, de manera preventiva o cautelar, detenga la afectación anticipadamente al resultado de la investigación o pronunciamiento por el área correspondiente; muchas veces solo se emiten amonestaciones o llamadas de atención contra el denunciado orientando a finalizar su conducta, hasta que control interno de la entidad pueda determinar los resultados de la queja manifestada por la víctima. Por lo cual, es necesario que se emita una ley que modifique o establezca un procedimiento especial, a fin de resguardar la integridad de la víctima de manera preventiva.

Este hecho es uno de los más comunes que suceden en el ámbito laboral y solo un porcentaje mínimo del número de víctimas de estas conductas llegan a denunciar este tipo de hechos. Sin embargo, en los casos en que la víctima expone su denuncia ante el área interna correspondiente, no hay mayores apremios que solicitar la descarga testimonial de la contraparte y solicitar formalmente el cese de estas conductas.

No obstante, nos cuestionamos qué pasa si, aun así, la conducta persiste, pero en una modalidad más sutil, ya que se supone que el hostigamiento laboral se da por

una persona que tiene acceso sobre la víctima, ya sea por tener cargo superior u homogéneo, pudiendo buscar otros métodos para incomodar su estancia en razón de venganza o represalias. Pues el simple hecho de compartir una misma área torna incómodo el ambiente laboral, afectando la salud, integridad psíquica o emocional de quien se refiere agraviado, influyendo negativamente también en su productividad y desempeño laboral.

Por lo tanto, la investigación plantea como **problemática** ¿Existe la necesidad de un procedimiento especial que corte de manera preventiva la afectación de la víctima luego de impuesta la queja o denuncia en la entidad laboral?

Ante lo cual nuestro **objetivo general** será: Determinar la necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima en Perú, 2023. **Como objetivos específicos** contamos con: **i.** Describir el concepto y características del hostigamiento laboral o también llamado *mobbing*; **ii.** Describir el marco legal que regula los supuestos de hostigamiento laboral en el Perú; **iii.** Determinar el alcance de la necesidad de un procedimiento especial contra los casos de hostigamiento laboral a favor de la víctima, ex post a la denuncia o queja planteada.

Es así que el presente trabajo se compone en primera instancia, con el desarrollo del fundamento teórico y antecedentes de la investigación, describiendo la problemática, términos, conceptos y características de las variables. Se describe el método y tipo de investigación; se contempla el análisis de los resultados obtenidos por el estudio de las normas legales que son aplicables a temas de hostigamiento laboral y la encuesta planteada en la investigación.

Respecto a la discusión de los resultados de los datos, se obtuvieron en la investigación que la estructura normativa legal peruana no contempla un procedimiento cautelar o preventivo contra los supuestos de hostigamiento laboral y que estas prácticas se vienen dando de manera continua sin ser denunciadas debido a la inseguridad laboral que causa el poner de conocimiento estos hechos.

Capítulo I

Diseño Teórico

1.1 Antecedentes de investigación

Dentro de nuestros antecedentes nacionales referentes al tema contamos con Núñez (2019), quien habla del hostigamiento laboral de un grupo de trabajadores del sector público en Arequipa y cómo es que influye en el respeto a su dignidad, integridad física y psicológica. Empleando el método descriptivo simple, detalla que en toda empresa o institución se debe procurar un ambiente laboral tranquilo, en el que los trabajadores puedan realizar sus actividades plenamente sin algún tipo de asedio u hostigamiento. Refiriéndose al *mobbing*, señala que es el maltrato hacia uno o varios trabajadores con la intención de subyugarlas, denigrarlas, molestarlas, incomodarlas, o retirarlas del lugar de trabajo, haciéndose presente dos modos, el hostigamiento vertical y el horizontal, el primero donde se habla del victimario en una posición jerárquica superior a la víctima, y el segundo modo, es cuando el victimario o los victimarios, tienen el mismo o similar rango o categoría laboral, produciéndose la agresión de forma continua y reiterada, con intenciones dolosas de afectar el clima laboral para determinada persona, perjudicando indirectamente a la productividad.

Molero (2008), en su artículo sobre el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo, analizando la legislación en materia laboral nacional planteó el desarrollo de un concepto del acoso psicológico en el trabajo, manifestando que el Derecho del Trabajo nace con dos tareas específicas, la función tuitiva que se orienta a proteger al trabajador y como acción del Estado ante la problemática industrial de la concentración de capitales y trabajadores. El objetivo de este derecho, desde su origen fue establecer un contra peso para equilibrar la desigualdad en la relación del trabajo. En ese extremo, desarrolla un análisis doctrinal que le permite determinar que la configuración para el *mobbing* requeriría de cinco factores principales, la conducta hostigadora, su frecuencia, duración, el efecto o repercusión de la conducta y su finalidad; es así que plantea como concepto del *mobbing* a aquella conducta desplegada por un sujeto o más, para hostigar, acosar, perseguir o molestar a otro sujeto dentro de la relación laboral. Agrega además que las acciones aplicadas para hostigar, acosar o molestar, y las pasibles de dar pie a

un proceso por *mobbing*, pueden variar en formas, por lo que no debería excluirse comportamiento a pesar de que este dé la impresión de ser uno completamente neutro y legítimo.

Casahuillca (2016), en su trabajo de tesis sobre el *mobbing* y el desempeño laboral en los empleados de un centro de salud en Chilca, empleando un enfoque mixto, resalta la relevancia del hostigamiento laboral y que no debe pasar desapercibido pues está vinculado a interés de todos; precisa que el *mobbing* muchas veces se da de forma inadvertida y se muestra con hechos pequeños, que con frecuencia extendida puede llegar a constituirse en agresiones, trastornando el clima laboral. Finalmente, describe la relación recíproca existente entre el hostigamiento laboral y el desempeño laboral de la persona.

Sánchez (2020), dentro de su trabajo científico académico enfocado en la realidad del sector público, específicamente en el Gobierno Regional de Tumbes, analizó el acoso y la dignidad del trabajador, implementando un análisis doctrinario y aplicando un instrumento sobre la población con carácter de trabajador en el sector público, indicando que el hostigamiento laboral ha ido en crecimiento con el paso del tiempo, precisa que el criterio del hostigamiento laboral es mayormente psicológico más que un criterio físico, que si bien es evidente el maltrato, resulta importante siempre analizar este tema puesto que no hay resultados que frenen eficientemente esta conducta y produce una vulneración a la salud mental del trabajador, mermando su desarrollo o actividad laboral en la empresa o entidad empleadora.

Enciso y Pérez (2018), desarrollaron una tesis sobre el acoso laboral y la afectación de los derechos fundamentales de los empleados dentro del supermercado Metro en Lima, empleando un enfoque cualitativo descriptivo, como objetivos tuvo la finalidad de explicar el concepto de acoso laboral y los factores que lo constituyen; de los resultados se evidenció la existencia continua y repetitiva de acoso laboral, no solo en el sector público sino también en el privado, la mayoría de veces lo que se busca es el despido de la víctima; describió las características del acoso vertical, que se da entre una relación de jerarquía de agresor sobre la víctima, y el acoso laboral horizontal, que se da entre individuos del mismo rango de labor, mayormente compañeros de trabajo que buscan subordinar a un individuo o un

grupo pequeño de la misma área laboral. Siendo este último caso que muchas veces los empleadores no intervienen y normalizan estos abusos con su omisión. Transgrediéndose los derechos fundamentales de los trabajadores víctimas.

Por otro lado, de los antecedentes internacionales tenemos en Chile, Lanata (2018), en su artículo sobre las vías jurídicas para obtener una indemnización por el daño producido a causa del hostigamiento laboral, realizando un análisis doctrinal y del marco legal de su país, su objetivo fue establecer si los sistemas o mecanismos legales preexistentes en materia laboral chileno llegan a ser o no eficaces a fin de proteger al trabajador. Señala que se implementó al sistema jurídico chileno la Ley 20670, la cual incluyó el concepto de acoso laboral, estableciendo un concepto contrastante con la dignidad del empleado, estableciéndolo como una causal de resolución contractual de trabajo, sin embargo, no amplía ni especifica alguna vía judicial que protejan, tutelen o resulten eficaces para garantizar una tutela a los trabajadores bajo acoso laboral, que les permita alcanzar la indemnización por el daño producido, cuando el fenómeno ya se ha configurado.

En México, Sánchez y Ambrosio (2010), en el artículo sobre el acoso laboral sobre las mujeres, el *mobbing*; analizando los primeros conceptos de *mobbing*, bases teórico doctrinales, refiere que si bien el acoso laboral y sus expresiones son un tema controversial y novedoso para su investigación y reglamentación, este no es novedoso en la realidad práctica, problemática que se remonta a épocas remotas, que no pudieron merecer reflexión sino hasta este inicio de siglo. Concluye que es en suma necesario reflexionar todo lo que se pueda del análisis de estos acontecimientos, y debemos procurar un orden legal para sancionar estas conductas y prevenirlas.

En España, Morales (2015), desarrolló la tesis sobre el acoso psicológico laboral, y las repercusiones en el desempeño laboral en maestros de una institución, empleando el método analítico, descriptivo y comparativo, desarrolló un enfoque mixto, aplicó análisis de datos sociodemográficos, teniendo como puntos de partida tres variables, el *mobbing*, el rendimiento laboral y el clima organizacional. De los resultados precisa que es necesario investigar la causa de por qué un porcentaje considerable de profesionales que se encuentran bajo acoso no actúan al respecto, es decir, se vuelven sujetos con afronte pasivo de estas conductas, pese a contar con

protocolos ante casos de *mobbing*. Finalmente establece que es necesario poner en marcha programas que den el control o seguridad de estos profesionales a poder optar por estrategias de respuesta frente al acoso laboral; pues las consecuencias de estar bajo acoso laboral, pueden llegar a ser críticas, como depresión y ansiedad, requiriendo no solo alejarse del ambiente laboral sino también de su entorno personal, e incluso, podría requerir intervención médica o especializada.

En Uruguay, Giuzio (2011), en su artículo sobre el acoso moral dentro del trabajo desde la perspectiva jurídica, de su desarrollo teórico doctrinal, manifiesta que la OIT definió la violencia laboral como la acción, comportamiento o incidentes que no sigue sentidos razonables o lógicos, mediante la cual una persona es humillada, agredida, lesionada o amenazada por otra, en desarrollo de su actividad profesional o en consecuencia de esta. En ese contexto, y refiriéndose a la autora Romero María, complementa que la violencia del trabajo, no solo comprenderá las acciones, sino también, las omisiones de quienes, en dicha esfera, dañen o afecten la dignidad, integridad psíquica y física del trabajador, así como cualquier otro derecho fundamental, sea cual fuere el modo de violencia laboral, siendo el *mobbing* parte del género de violencia laboral.

En Madrid, Dujo (2021), realiza su tesis doctoral en Madrid respecto a los factores influyentes en el acoso psicológico en el ámbito laboral, desde una perspectiva forense y victimológica, del análisis científico y teórico, hace una descripción de la inestabilidad de poderes, entre víctima y victimario, explica que por un lado muchas veces la víctima no reconoce o prefiere no refutar o darse cuenta que se encuentra bajo un modo de violencia, hasta puede justificar la conducta de su hostigador, y por el otro lado, se tiene al agresor, quien siempre busca el momento propicio para efectuar su violencia, para lograr el sometimiento o despido de la víctima.

1.2 Concepción legal del hostigamiento laboral en Perú

La sociedad tiene un conocimiento general de lo que vendría a ser el hostigamiento laboral, este se puede presentar en distintas maneras y es sumamente importante reconocerlas para poder denunciarla. Por ejemplo, algunas pueden ser, demora en la remuneración o falta de pago, la reducción del sueldo de forma improvisada,

actos contra la estabilidad emocional o psíquica del trabajador, sobre carga en la asignación de tareas laborales, entre otras.

La persona que se reconoce víctima de este tipo de asedio laboral debe contar con elementos que corroboren su versión o respalden su acusación y poder plantear su denuncia; las vías que puede adoptar son ante su propio empleador, ante la Sunafil o ante el Poder Judicial, debiendo seguir esta acción de forma secuencial cuando lo considere necesario, pero para seguir con las demás vías es requisito empezar por plantear su queja ante su empleador y esperar un resultado, esto es, agotar la vía administrativa interna.

Según las cifras de la propia Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el año 2020 se reportaron 780 denuncias registradas contando desde marzo hasta diciembre del mismo año, y en mención a esta cifra, la página GeoVictoria indica que solo representaría un 8% del total de los casos existentes, demostrando que los trabajadores no denuncian a sus agresores por el miedo a ser despedidos, por desconocer los canales de denuncia y por normalizar el hostigamiento, sin embargo, el factor clave es la duda de que pese a denunciar, no se sienten seguros de la protección que brinda la ley, de manera que puedan denunciar en tiempo oportuno y con la seguridad necesaria; por ello, es que muchos trabajadores se limitan a soportar estos maltratos, más aún si luego de denunciar, no hay un procedimiento especial que frene totalmente estas conductas.

Todo aspecto legal debe partir en coherencia con nuestra Constitución Política, y no pudiendo ser de otra forma, debe tenerse en cuenta lo que señala la norma suprema en su primer artículo, donde se describe claramente que el fin supremo de la sociedad y el Estado son la defensa de la persona y el respeto de su dignidad; sumado a este artículo podemos encontrar en el artículo 23 que los derechos constitucionales no pueden ser limitados de ninguna manera por la relación laboral, mucho menos menoscabar o desconocer la dignidad del trabajador. Entonces, la defensa de la persona tiene gran incidencia en las relaciones laborales.

El hostigamiento laboral viene a ser concebido como un riesgo psicosocial, que observando el deber y principio de prevenirlo es previsto en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, disponiendo que el empleador es quien tiene la

responsabilidad de identificarlo y establecer las medidas para efectivizar la prevención. Esto va de la mano con el DS. 007-2020-SA que aprobó la Ley 30947 – Ley de Salud Mental, donde establece que son las organizaciones las que deben prevenir el hostigamiento laboral, teniendo en cuenta las normas que tengan este objetivo. En caso de que sea el empleador o su(s) representantes quienes cometen hostigamiento laboral, será regulado bajo el Decreto Legislativo 728 art. 30 inciso g – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en relación a que se rechazan actos contra la moral y los que afecten la dignidad de los trabajadores.

Incluso dentro de la materia laboral encontramos jurisprudencia que reitera la importancia de la defensa del trabajador, como la Casación Laboral N° 3034-2012 donde la Corte Suprema plantea como concepto de la dignidad el valor basado en el reconocimiento a la persona de ser acreedor de respeto, mereciendo recibir respeto sin que haya cuestiones que nos excluya de ello, culmina señalando que la dignidad es consecuencia de un buen equilibrio emocional.

1.3 Hostigamiento laboral según la teoría

En materia laboral, la doctrina define el acoso moral dentro del trabajo, o también llamado mobbing, como aquel deliberado y continuo maltrato verbal o modal que un trabajador recibe cruelmente por otro u otros, con el objetivo de alcanzar a dañarlo psicológicamente, o buscan su renuncia o salida de la entidad a través de diversas formas.

La doctrina también establece que, la repercusión del hostigamiento laboral, no solo afecta al trabajador o individuo que es pasible de estos hechos, sino también repercute en la organización de la entidad en la que se labora, disminuyendo a la eficacia en el trabajo, obstaculización para socializar en el ambiente laboral, y la poca integración al trabajo desempeñado. (Cardona & Ballesteros, 2005)

De forma general, el hostigamiento psicológico laboral es el estrés que se causa a la víctima por la relación de los miembros de una institución y organización en la que labora, resultando ser un fenómeno social por su naturaleza, pudiendo manifestarse en distintas formas que tienen una consecuencia en común, el dañar la posibilidad del contacto social. (Martínez, 2000)

Navarrete (2022), establece que el acoso moral se constituye en el acto de agresión reiterada de forma sistemática y deliberada, produciendo un menoscabo o detrimento de la salud psíquica o psicosomática en el trabajador; al expresarse con actos humillantes o denigrantes se está produciendo una evidente y directa lesión a la dignidad del empleado, deformando su esfera emocional, tranquilidad, honor y desarrollo personal.

Así mismo, respecto al acoso en el trabajo, este puede ser moral o sexual, como señala Campos & otros (2005), es una realidad problemática que viene desde muchos años atrás, y se han repetido en distintas civilizaciones desde sus inicios, desarrollo y en la actualidad. Mencionan los autores, que fue el psicólogo Leymann quien expuso que esta conducta era hostil y que iba agravándose mientras pasa el tiempo, pudiendo darse el escenario donde un conjunto de individuos produce daño a otro que quiere ingresar al grupo, terminando por ser excluido de las actividades que se realizan como institución.

El hostigamiento laboral es una suerte de discriminación, sobre ello, aporta Fondevila (2008), quien precisó que existen diversas maniobras para hacer frente al acoso, entre ellas, se cuenta con la intervención o aplicación de terapias psicológicas, médicas, asistencia jurídica, estrategias sindicales para colaborar con las víctimas y, sobre todo, de manera preventiva, señala los códigos de conducta como estrategia empresarial que aporta con la no devaluación en la productividad laboral.

1.4 El término Mobbing

La concepción del término *mobbing* ha ido evolucionando, se describió en 1963 por Konrad Lorenz, dando el ejemplo de un grupo de animales, al que se incorpora un nuevo miembro, los integrantes más antiguos del grupo roban los alimentos y atacan a los nuevos miembros, consiguiendo que se aparte de la manada. Posteriormente durante el año 1972, Heinemann, plantea un ejemplo de cómo la conducta de ciertos menores, en interacción influencia sobre otros; consecuentemente en el año 1992 Hirigoyen, empleó por primera vez los términos “acoso moral”, en mención a los actos agresivos que son de difícil probatoria, tema que ha tomado mayor relevancia en estos últimos años.

Para Pinzón & Betania (2010), el *mobbing* en la esfera laboral es el atropello de una o más víctimas, que son individuos pasibles de maltrato psicológico en el ámbito interno de su trabajo; que conforme lo explicó en su ejemplo el psicólogo Jeinz Leyman, se da la circunstancia de que se ejerce maltrato contra la dignidad e integridad psicológica de la persona, llegando a provocar su renuncia. Pinzón & Betania, señalan tres clases de *mobbing*, el ascendente, donde un subordinado realiza estas conductas contra su superior; el horizontal, donde el acoso viene de parte de un sujeto a otro, donde ambos cuentan con el mismo rango laboral; y tercero, el descendente y más común, donde es el trabajador quien se encuentra a merced de su jefe o jefe inmediato.

1.5 Acoso moral en el trabajo

Dentro de la práctica, las modalidades -como bien se ha precisado- son diversas, por ejemplo, Santos & Ducatti (2014), indican que el acoso moral consiste en burla, afrenta, humillación o indignidad que pueden sufrir los empleados independientemente del sexo del individuo; las condiciones en las que se dan o se producen son vergonzosas, estas pueden verse prolongadas por un tiempo importante, implicando el estado o integridad emocional de la víctima, con estos actos deshonrosos y vergonzosos. Esta agresión puede obedecer a ciertas características como condiciones físicas, raza u orientación sexual, entre otros criterios, donde la persona que juzga estos aspectos se cree superior a quien los tiene o manifiesta.

Se une a la descripción a Kahala (2007), donde señala que el acoso moral, en un aspecto general, llega a ser un conjunto de agentes que ocasionan violencia que puede incluir una conducta abusiva realizada contra la víctima, puede producir lesiones o difundir el terror, colocando en una posición de riesgo o lesión, la integridad psicológica y física del trabajador, tornando el ambiente laboral en uno inadecuado y tenso, dificultando el desempeño normal de las funciones laborales.

En ese mismo orden, considera aportar Velázquez & Díaz (2020), que estas actitudes violentas y abusivas, son ejercidas usando el poder, autoridad o la fuerza, pudiendo ser empleadas modos de presión como chantajes o la violencia como tal.

Sobre la efectividad de la protección y acceso de justicia dentro de las instituciones o empresas, estas son poco efectivas, pues en la práctica pueden encontrarse limitaciones, lo que provoca que las víctimas desistan de denunciar los hechos (Camacho & otros, 2014).

Domínguez (2010), aportando sobre la relación entre el acoso moral en el trabajo y el síndrome de *burnout*, es que uno es causa y el otro, consecuencia, resultando ser el estrés laboral, en la mayoría de ocasiones, reflejos de la ansiedad por presión que se sufre en el ambiente laboral, otra consecuencia es desánimo en realizar las tareas asignadas, entre otras afectaciones. Resumiendo, estos criterios, en que el hostigamiento laboral, puede producir afectación tanto a la salud física como emocional, llegando a ocasionar la renuncia de la víctima.

1.6 Fases y grados del hostigamiento laboral o mobbing

Para establecer las fases del *mobbing*, se tomará en cuenta a Leyman (2009, pp. 7-8), quien refiere que existen cuatro fases de incidencia crítica:

- 1- Incidente crítico original: La causa generalmente es por un conflicto en el área de trabajo entre la víctima y el acosador.
- 2- Mobbing y estigmatización: El hostigamiento se torna sistemático y continuo por un periodo considerable, con intención dolosa.
- 3- Administración de personal: Se pone de conocimiento a la entidad sobre el caso.
- 4- Expulsión: El acoso termina con la expulsión de la víctima.

Nótese que para Leyman, finaliza el acoso o afectación recién con la expulsión de la víctima, quien ante el hostigamiento termina por salir del centro laboral de manera voluntaria o inducida. Debemos resaltar también que tanto la fase 2 y 3, encierran en sí mismas actos complejos que influyen en los resultados, para ello es necesario que la entidad pueda establecer concretamente cuando estamos ante un caso de hostigamiento laboral, criterios que se precisarán más adelante.

Ahora, el hostigamiento laboral también cuenta con ciertos grados, por ejemplo, la Dirección de Trabajo del Gobierno de Chile, habiendo evaluado estas conductas,

describe que la escala de grados del hostigamiento laboral se define con la intensidad, periodo y continuidad de las conductas, estableciendo tres grados:

- **El 1er grado**, donde la víctima es atacada, pero mantiene su estancia en su lugar de trabajo.
- **El 2do grado**, donde la víctima se le hace imposible escapar del mobbing.
- **El 3er grado**, donde ya se han producido daños en la psiquis de la víctima y necesita intervención psicológica especializada, viéndose incluso imposibilitado de retornar al centro de trabajo.

Los grados, además que la intensidad, continuidad y periodo de los actos de hostigamiento, son grados basados en el soporte psicológico del trabajador(a) víctima, entonces, establecer los grados no solo debe basarse en el periodo e intensidad, sino también de la repercusión.

1.7 Tipos de hostigamiento

Es importante establecer los tipos de hostigamiento o mobbing, en base al vínculo o jerarquía laboral entre la víctima y el acosador. Respecto a ello, Abajo Linares (2004) clasifica los siguientes tipos:

- **Hostigamiento laboral descendente:** Conocido además con el término “bossing”, donde el agresor tiene un cargo superior a la persona agraviada.
- **Hostigamiento laboral horizontal:** Conductas desplegadas por compañeros o colegas del trabajo con el mismo grado de jerarquía, relación entre iguales.
- **Hostigamiento ascendente:** Son casos muy particulares, pero, se dan cuando el hostigador se encuentra en un puesto menor al de la víctima, mayormente puede ser en grupo, por ejemplo, donde un trabajador es ascendido y sus ex colegas pasan a ser sus subordinados o mantienen un grado inferior, o en otros casos, se puede apreciar con los directivos nuevos que se incorporan a la organización con una estructura

preexistente, entre otros casos, donde mayormente hay una conducta negativa de aceptación al nuevo orden jerárquico o la persona que lo ocupa.

Adicionalmente podemos referir los siguientes tipos de acoso:

- **Hostigamiento mixto:** Verona (2012, p. 427 – 428), manifiesta que pueden presentarse dos casos; el primero donde a consecuencia de la conducta hostigadora del jefe, esta actúe como un efecto reflejo sobre los demás colegas de la persona agraviada, donde copiando la conducta de su superior, ejercen hostigamiento sobre el mismo sujeto víctima.
- **Hostigamiento estructural o institucional:** Este tipo de hostigamiento es curiosa o especialmente grave, en este caso es la propia institución o empresa la que, mediante su natural autoridad, maneja o controla mínimamente, situaciones en las que se promueve el hostigamiento laboral (Ziller, 2011).
- **Hostigamiento estratégico:** Se presenta cuando una organización pretende finalizar el nexo laboral con un empleado o trabajador, entonces, mediante conocimiento y permiso del empleador o autoridad a cargo, se ejecutan conductas mobbing para provocar a la víctima y que esta abandone la empresa, así se evitan el pagar indemnización por un despido arbitrario. (Ziller, 2011, p. 24).

Así mismo, es necesario precisar que los actos hostiles contra el trabajador son diferentes a los actos de hostigamiento, pues la Casación Laboral N° 16443 – 2014 de Lima ya ha establecido que los actos de violencia u hostilidad contra el trabajador son actos que resultan de perjuicios previstos en la norma, por lo que las conductas como despido arbitrario, el impago de beneficios sociales, el incumplimiento contractual, entre otras que la ley ya prevé, no son suficientes para incluir los elementos de acoso psicológico laboral, pues el acoso laboral implica otra naturaleza de conductas, implicando más aspectos éticos, morales, psicológicos y psicosomáticos.

Capítulo II

Diseño metodológico

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El enfoque del presente trabajo es el **cualitativo**, por cuanto trata de entender un fenómeno que se desarrolla dentro de la realidad jurídica laboral, sin la necesidad de operacionalizar variables, se buscará determinar los conceptos de cada categoría y su implicancia, así como la contrastación con las diversas fuentes teórico-doctrinales.

El enfoque **cualitativo**, entiéndase como una categoría de diseños de investigación, que conlleva a la descripción partiendo de la observación, pueden adoptar la forma de narraciones, entrevistas, transcripciones o registros descrito de cualquier tipo, entre otros más. Tiende a utilizarse diversos métodos como la etnografía, esto es respecto a conocer la manera de vida de una determinada unidad social; fenomenología, respecto a conocer la interpretación en base a la experiencia; teoría fundamentada respecto a hallar conceptos, teoría, proposiciones e hipótesis teniendo como partida los datos e información, no se puede partir de supuestos a priori; el método etnometodológico, sobre el estudio de los fenómenos sociales y análisis de actividad humana; y finalmente el método investigación – acción, que es una búsqueda auto reflexiva para encontrar una perfección en las prácticas sociales en relación a la equidad y la lógica, comprendiendo estas prácticas y las circunstancias en las que se efectúan. (Herrera, 2017)

En ese sentido, en la misma línea que señala Hernández et al (2014), se empleó el método de recolección de datos o información para efectos de validación de hipótesis, partiendo desde el planteamiento del problema delimitado, conciso y relevante, inspeccionando la literatura sobre la materia de lo observado, sirviendo de soporte para encuadrar el marco o base teórica, finalmente, esta información y la aplicación de instrumentos de investigación, permitieron llegar al planteamiento y corroboración de la hipótesis, habiéndose sometido a discusión a fin de obtener o establecer conclusiones que surgen gracias a la aplicación de todos estos pasos científicos.

Es de tipo básica porque la presente investigación quiere establecer un conocimiento que no será contrastado con algún elemento o factor práctico. Como señala Muntané (2010), también se le conoce como investigación dogmática, teórica o pura, es caracterizada porque se produce dentro del marco teórico y no se aparta ni sale de él.

Es descriptivo, pues tiene como fin el describir los fenómenos que se han producido dentro de nuestra realidad del sistema judicial, este tipo de investigación está ubicada en el primer lugar del conocimiento científico, aplicando la observación, los estudios correlacionales, etc. Al respecto, Hernández et al (2014), la caracterizan porque busca especificar características, propiedades y otros rasgos importantes sobre un fenómeno, específicamente el elegido para su análisis, así mismo se precisan las prácticas del grupo social. (p. 103)

Engloba la relación causal, si bien describe y se acerca al problema, no solo realiza ello, sino que busca las causas del mismo, de la cual existen tipos experimentales y no experimentales, siendo que la presente investigación se apega a esta última, ya que se realiza la presente investigación sin manipular deliberadamente las variables, entonces se procede con el examen no experimental de conceptos que permitan identificar las características y efectos de los fenómenos estudiados tal cual son en la realidad (Hernández Sampier, 2011).

2.2.Población, muestra y muestreo.

La población de la presente investigación abarcó personal administrativo y de salud de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, alcanzando un total de 27 participantes, por dicho número reducido se tomó como muestra el total de la población que pudo participar y/o desarrollar la encuesta cualitativa. Los datos que se manejan de los participantes serán reservados, entendiendo que es lo más adecuado debido a la problemática planteada, además lo que se busca es conocer la situación y opinión de los trabajadores respecto de estas conductas de hostigamiento laboral, así como su seguridad en los procedimientos preestablecidos en la norma.

2.3. Métodos de investigación

- Método Inductivo.

Dentro de los métodos de investigación científica, encontramos los métodos lógicos, de los cuales forma parte el método inductivo, este se relaciona con disciplinas del saber, donde el investigador al aplicar la observación selecciona y generaliza comportamientos de lo observado de la realidad. Entiéndase que este método se establece en el razonamiento que inicia a partir de aspectos particulares para elaborar argumentos o juicios generales; se formulan leyes o teorías científicas, empleando observaciones, ordenamiento y clasificación de la información con la finalidad de llegar a conclusiones de ámbito universal, nacidos de la compilación de datos particulares. (Alan & Cortez, 2018)

- Método Deductivo.

Método de investigación científica por el cual mediante el uso de la lógica e interpretación se llega a una conclusión en función de premisas, que permite crear juicios teniendo como partida argumentos generales tendientes a ser comprendidos, demostrados o explicados respecto de particulares aspectos de la realidad (Alan & Cortez, 2018). Por tanto, consiste en demostrar a través de la interpretación y la lógica, la veracidad de sus conclusiones. (Hernández Sampier, 2011)

- Método Dialéctico

Es el método mediante el cual su característica principal es emplear el diálogo, polémica o conversación busca la forma de encontrar lo verdadero a través del debate de opinión, es así como se entendía en la antigüedad; actualmente, este método abarca la noción de ideas y las cosas dentro de su relación recíproca y mutua, así como la modificación de lo que resulte de su origen, evolución y decadencia. Su naturaleza es ontológica y epistemológica, lo que implica no solo la construcción de conocimiento sino también el llegar a conocer los orígenes y desarrollo del problema, objeto o ser en cuestión. Consiste en un análisis concreto de una determinada situación que pueda permitir plantear

preguntas, problemas y posibles soluciones, con las categorías abstractas que expliquen la situación real del objeto que se ha de conocer. (Beatón, 2018)

2.4 Diseño de contrastación de hipótesis

El diseño de la presente investigación es NO EXPERIMENTAL porque no se ha manipulado ninguna variable, es estudiar el fenómeno tal como se ha planteado, siendo en este caso analizar la posibilidad implementar un procedimiento especial preventivo a fin de dar mayor seguridad y tutela al trabajador víctima de hostigamiento laboral.

Hernández precisa que, dependiendo del diseño investigativo de cada tesis, siendo la presente una de carácter cualitativa, se tiene que, de la teoría argumentada, el desarrollador académico realiza una interpretación general, que se aplicará a un contexto en específico, para ello va a tener en cuenta diferentes puntos de vista de distintas fuentes y autores, así como teorías (Hernández, et al., 2014). Por lo tanto, el diseño de contrastación de la hipótesis es descriptiva, interpretativa y comparativa.

2.5 Técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información y análisis a emplear para el desarrollo de esta investigación son:

- a. La observación** que permitirá efectuar observaciones directas a las unidades de análisis.
- b. Análisis bibliográfico** de las doctrina y jurisprudencia respecto al hostigamiento laboral, el derecho de protección a la dignidad del trabajador y el buen ambiente laboral.

Respecto a los instrumentos se utilizaron los siguientes:

- a. Ficha de recojo de información**, utilizada en la técnica de información.
- b. El fichaje**, que se utilizó principalmente para el desarrollo de la información obtenida de obras, artículos, disposiciones legales y resoluciones judiciales para su respectivo análisis.

c. Encuesta, que se aplicó sobre la muestra, personal de la Gerencia Regional de Lambayeque, sobre dimensiones cualitativas en relación al tema de hostigamiento laboral.

d. Equipo de logística, se emplearon equipos o dispositivos electrónicos que permitieron el acceso, recopilación y almacenamiento de la información digital o virtual de revisar, libros e investigaciones académicas al respecto.

2.6 Procesamiento de análisis de datos

Se analizará la recopilación de datos bibliográficos, antecedentes académicos y el resultado de las encuestas para determinar la inseguridad que sienten los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque para denunciar hechos de hostigamiento laboral, contrastando mi hipótesis.

La presente investigación se contará con la asesoría de un estadista para la aplicación del programa sistemático de Excel para ordenar los datos que se recopilen de la encuesta y el programa SPSS V26 para procesar los datos y proceder con el análisis del instrumento de encuesta.

Capítulo III

Resultados y discusión de los resultados

3.1. Resultados sobre el ordenamiento legal peruano respecto al hostigamiento laboral.

- TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El artículo 25° del presente decreto, establece como motivo justo de despido las faltas graves, estas se caracterizan por actos de indisciplina, violencia, injuria, faltamiento verbal o escrita en agravio del empleador, representantes, autoridades o personal con jerarquía, así como de los demás trabajadores; también prevé en el inciso c) artículo 29, que el denunciante o víctima no sea despedido por represalia ante su denuncia.

Así mismo el artículo 30 regula como actos de hostilidad lo siguiente:

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad 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 el 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 artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula que el trabajador antes de recurrir a una vía externa, tendría principalmente que poner de conocimiento a su empleador a través de un escrito, la imputación del acto hostil en su contra, para ello se le otorga al mismo empleador un plazo a partir de 6 días naturales para poder retractar o emendar su conducta.

Así mismo, se prevé en el artículo 31 que estas causales vinculadas a la conducta o la capacidad del trabajador, no surte efecto de despido inmediato, sino que se le da un plazo no menor de seis días naturales para que se hagan los descargos de defensa, excepcionalmente se omite este plazo en los casos de falta grave flagrante donde no queme razonablemente la posibilidad de tal defensa. Por otro lado, fija treinta días naturales para que el empleado demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Lo que prevé la norma es que, durante este trámite relacionado al despido, ya sea por conducta, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, respetando su derecho a la defensa y el abono de su remuneración, como de los derechos y beneficios que le correspondiesen.

Del artículo 35° de la LPCL tenemos que el trabajador que se considere hostilizado (ojo que se refiere a solo los casos previstos en el art. 30) puede optar excluyentemente: Proceso judicial de cese de la hostilidad, si fuese declarada fundada la demanda el juzgado impondrá al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; solicitar la terminación del contrato con la indemnización correspondiente, además del pago de los beneficios sociales y la multa. Adicionalmente, podrá solicitar ante el Ministerio del Trabajo – MINTRA una inspección judicial, quien de probar lo denunciado puede imponer una multa al empleador.

- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de bases de la carrera administrativa

En el Perú, solamente encontramos en el caso de la Administración Pública un acápite en el artículo 8° del capítulo II del Código de Ética de la función Pública (Ley 27815) numeral 5 que señalaba lo siguiente:

“El servidor público está prohibido de: presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”

- Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento

Esta ley determina lo vital de la función de prevención por parte del empleador, con la finalidad que no se afecte la salud de los trabajadores por los agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en el entorno laboral.

Según lo dispuesto en el Artículo 49° de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo “entre las obligaciones del empleador se encuentra el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo”; correspondiéndole también, según el inciso c) de dicho artículo, “el identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales”. La norma citada establece claramente como obligación del empleador el otorgar todas las garantías necesarias en el ámbito de la seguridad y salud para sus trabajadores.

En el artículo 73° de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, “(...) 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 (...)”; esta norma reitera la competencia del empleador en cuanto a la protección de los trabajadores ante actos de hostilidad y el deber de garantizar dicha protección.

Es preciso indicar que para poder realizar una denuncia ante el Mintra previamente se debió realizar la denuncia en la empresa o entidad, de haberse hecho caso omiso, se solicita la inspección laboral que culmina con una multa de comprobarse que la empresa o entidad no tomó las medidas pertinentes ante la denuncia.

- Constitución Política

En su segundo artículo en relación de los derechos fundamentales de todo ser humano señala:

“1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Consecuentemente el artículo 26° de la Constitución determina los siguientes principios que regulan la relación laboral: “1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...)”. Entonces, es enfático respetar el carácter irrenunciable de los derechos constitucionales, por lo tanto, también el derecho a la dignidad e integridad del trabajador.

Si un trabajador víctima fue hostigado laboralmente, podría iniciar un proceso bajo la materia judicial, alegando vulneración a sus derechos constitucionales, sin embargo, puede presentarse los inconvenientes de la necesidad de agotar las vías previas, como el recurrir a la vía laboral por hostilización donde se alegaría afectación del inciso g) del artículo 30 del LPCL. En el ámbito público, es el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario que imponga la sanción administrativa por la comisión de la falta administrativa sobre el acoso moral.

Ante ello, es parcialmente pertinente la sentencia del TC recaída en el Exp. N° 0206-2005-PA/TC del 28.11.2005, donde admite el amparo debido a la urgencia y demostración objetiva del demandante de que la vía laboral no es idónea para resolver el caso de vulneración de derechos fundamentales en el periodo de relación laboral; lo que abre la posibilidad de que casos por mobbing sean observados o analizados por amparo, sin embargo, en el caso del sector público el TC considera que no es factible, debiendo recurrir necesariamente al juzgado contencioso administrativo, pese a que este tipo de actos de hostigamiento o acoso laboral son mayores en este ámbito, por la coyuntura, la mala organización y malos elementos directivos.

3.2. Resultados de la encuesta cualitativa aplicada a los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque.

En este apartado se muestran la información general de los 27 encuestados, previamente a las preguntas, para poder ubicar el contexto laboral en el que se desarrollan actualmente; consecuentemente se continúa con el apartado de las posiciones y respuestas a las preguntas propiamente dichas, contando con un total de 15 preguntas realizadas, obteniendo como resultados lo siguiente:

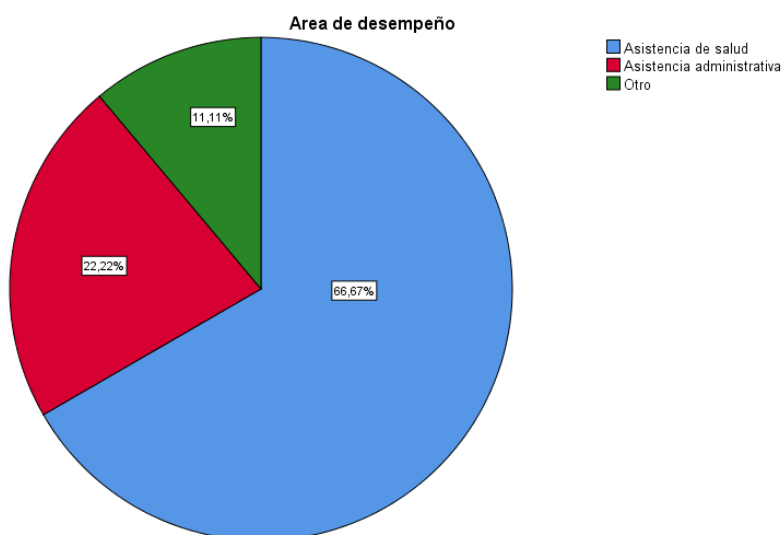
3.2.1 Sobre el área de desempeño de los sujetos encuestados

Tabla 1 - Resultados sobre el área en que se desempeñan los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Asistencia de salud	18	66,7	66,7	66,7
Asistencia administrativa	6	22,2	22,2	88,9
Otro	3	11,1	11,1	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 1 - Gráfico porcentual del área de desempeño de los encuestados



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: Del total de encuestado el 66,67% se desarrolla en asistencia de salud en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, un 22,22% como trabajador administrativo y un 11,11% en otras áreas.

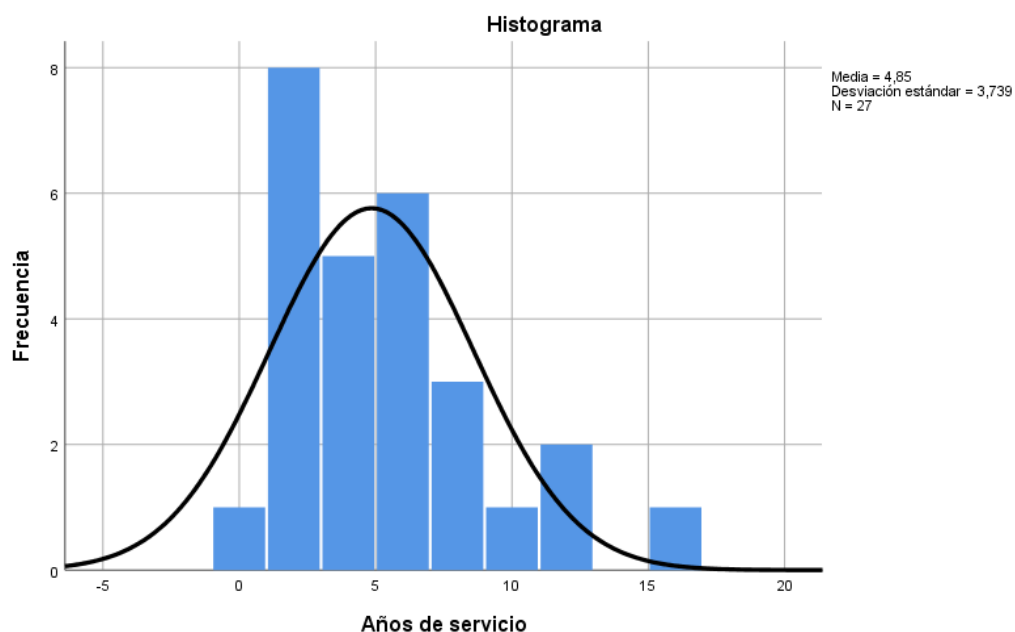
3.2.2 Sobre el tiempo de servicio de los sujetos encuestados

Tabla 2 - Resultados respecto al tiempo de servicio que tienen los encuestados en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	1	3,7	3,7	3,7
1	3	11,1	11,1	14,8
2	5	18,5	18,5	33,3
3	4	14,8	14,8	48,1
4	1	3,7	3,7	51,9
5	4	14,8	14,8	66,7
6	2	7,4	7,4	74,1
7	2	7,4	7,4	81,5
8	1	3,7	3,7	85,2
10	1	3,7	3,7	88,9
11	1	3,7	3,7	92,6
12	1	3,7	3,7	96,3
15	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 2 - Histograma de los resultados del tiempo de servicio que tienen los encuestados en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: De los años desempeñados por los encuestados en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, la mediana llega a ser 4,85, es decir, un aproximado de 5 cinco años.

3.2.3 Sobre el resultado de las preguntas específicas aplicadas a los sujetos encuestados

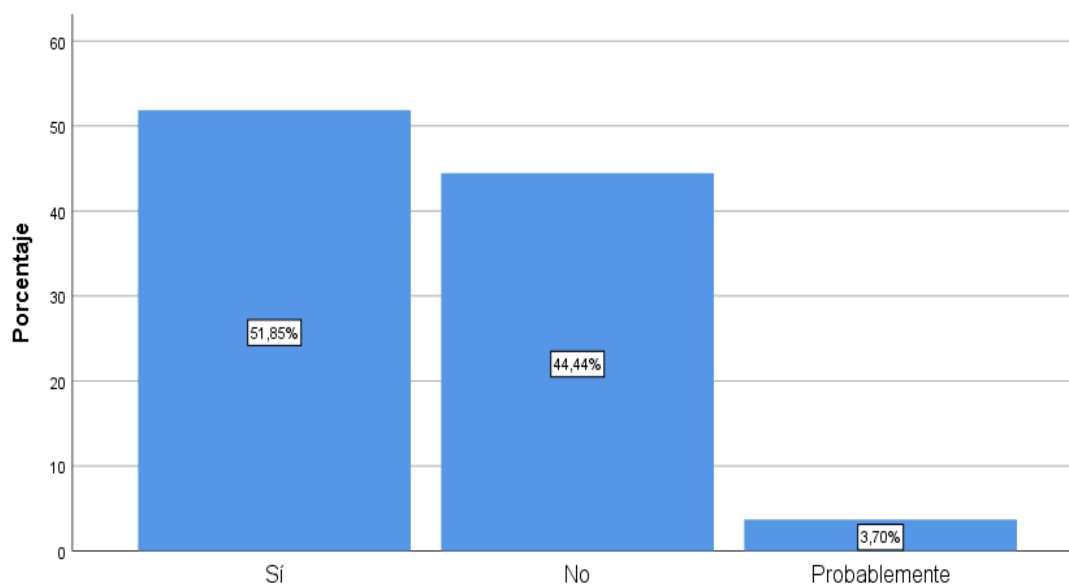
Pregunta N° 01: ¿Considera que su ambiente laboral es tranquilo para todo trabajador y pueden desempeñar sus actividades de forma plena sin ninguna forma de hostigamiento?

Tabla 3 - Resultados de la pregunta N° 01 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	14	51,9	51,9	51,9
No	12	44,4	44,4	96,3
Probablemente	1	3,7	3,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 3 - Resultado porcentual de la pregunta N° 01 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 51,85% de los encuestados, considera que su ambiente laboral es tranquilo para todo trabajador y pueden desempeñar sus actividades de forma plena sin ninguna forma de hostigamiento, el 44,44% considera que ello no es así y el 3,70% lo considera probable.

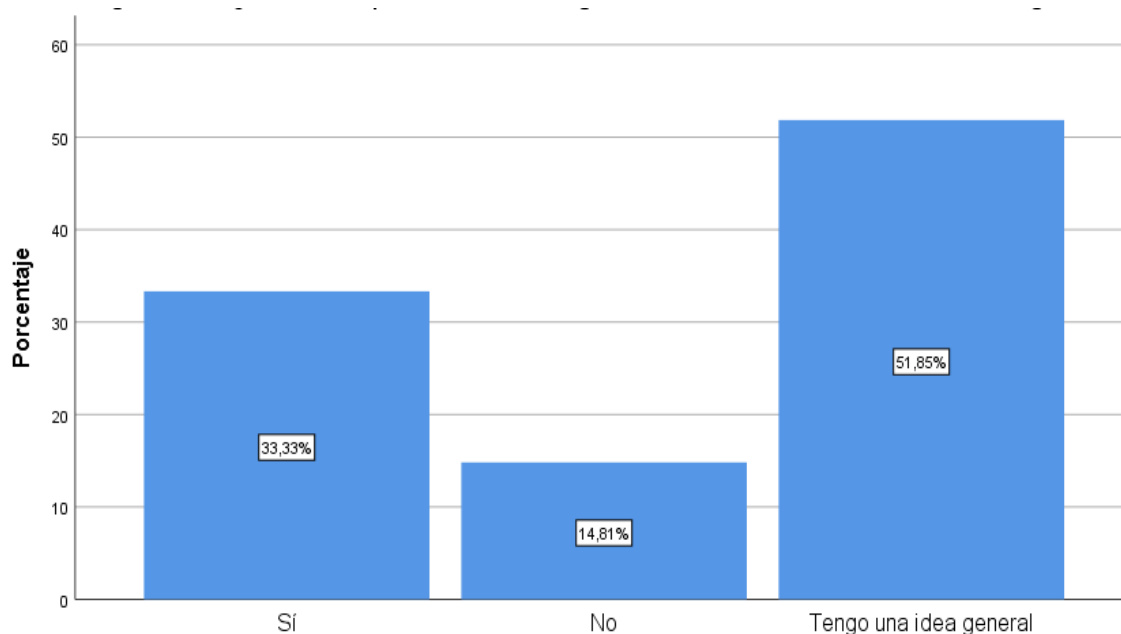
Pregunta N° 02: ¿Conoce en qué consiste el hostigamiento laboral o también llamado mobbing?

Tabla 4 - Resultados de la pregunta N° 02 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	9	33,3	33,3	33,3
No	4	14,8	14,8	48,1
Tengo una idea general	14	51,9	51,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 4 - Resultado porcentual de la pregunta N° 02 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 51,85% tiene una idea general de lo que consiste el hostigamiento laboral o también llamado mobbing, el 33,33% sí conoce en qué consiste el hostigamiento laboral y el 14,81% señala que desconocía esta figura.

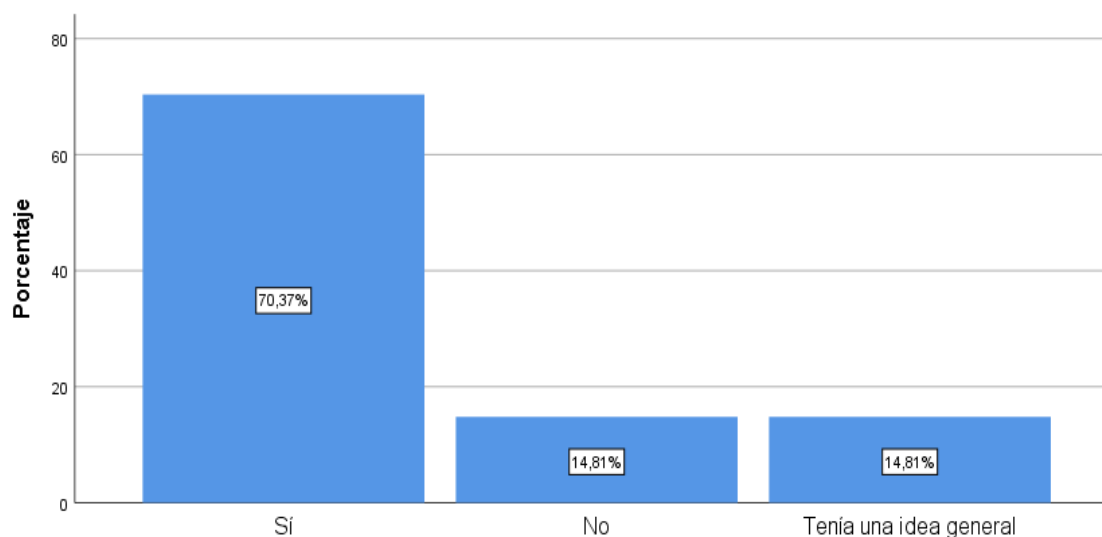
Pregunta N° 03: ¿Sabía usted que el mobbing consisten en el maltrato hacia uno o varios trabajadores con la intención de subyugarlas, denigrarlas, molestarlas, incomodarlas, atacarlas éticas o moralmente o retirarlas del lugar de trabajo?

Tabla 5 - Resultados de la pregunta N° 03 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	19	70,4	70,4	70,4
No	4	14,8	14,8	85,2
Tenía una idea general	4	14,8	14,8	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 5 - Resultado porcentual de la pregunta N° 03 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 70,37% señala que sí sabía que el mobbing consisten en el maltrato hacia uno o varios trabajadores con la intención de subyugarlas, denigrarlas, molestarlas, incomodarlas, atacarlas éticas o moralmente o retirarlas del lugar de trabajo, el 14,81% lo desconocía y el 14,81% señala que tenía una idea general.

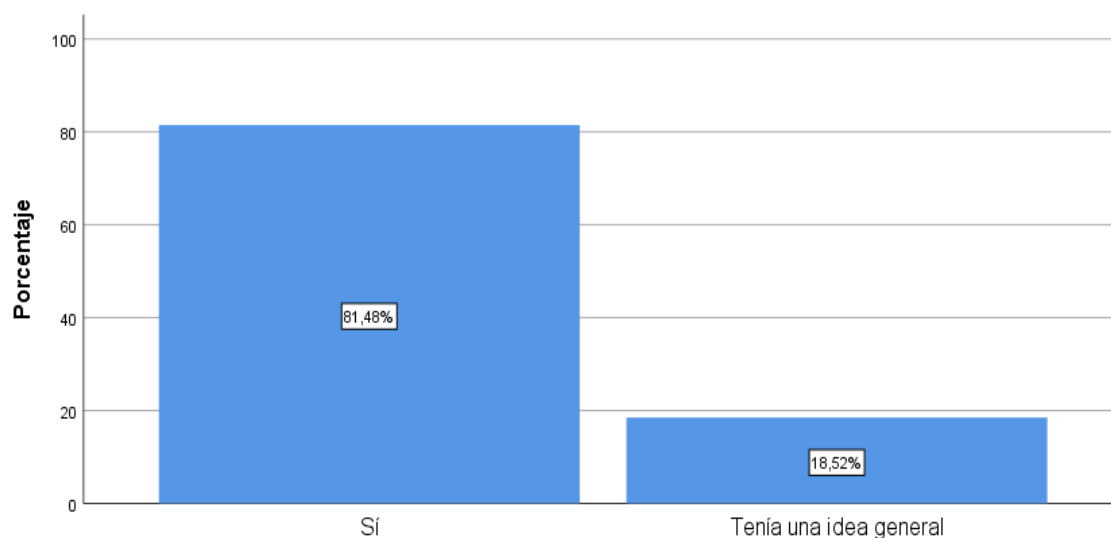
Pregunta N° 04: ¿Sabe usted que el mobbing muchas veces se da de forma inadvertida y se muestra con hechos pequeños que, con frecuencia extendida, pueden llegar a constituirse en agresiones morales, psicológicas y psicosomáticas, así como la alteración del clima laboral?

Tabla 6 - Resultados de la pregunta N° 04 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	22	81,5	81,5	81,5
No	0	0	0	0
Tenía una idea general	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 6 - Resultado porcentual de la pregunta N° 04 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 81,48% del total de los encuestados señala que sí sabía que el mobbing muchas veces se da de forma inadvertida y se muestra con hechos pequeños que, con frecuencia extendida, pueden llegar a constituirse en agresiones morales, psicológicas y psicosomáticas, así como la alteración del clima laboral; el 18,52% señala que tiene una idea general de ello.

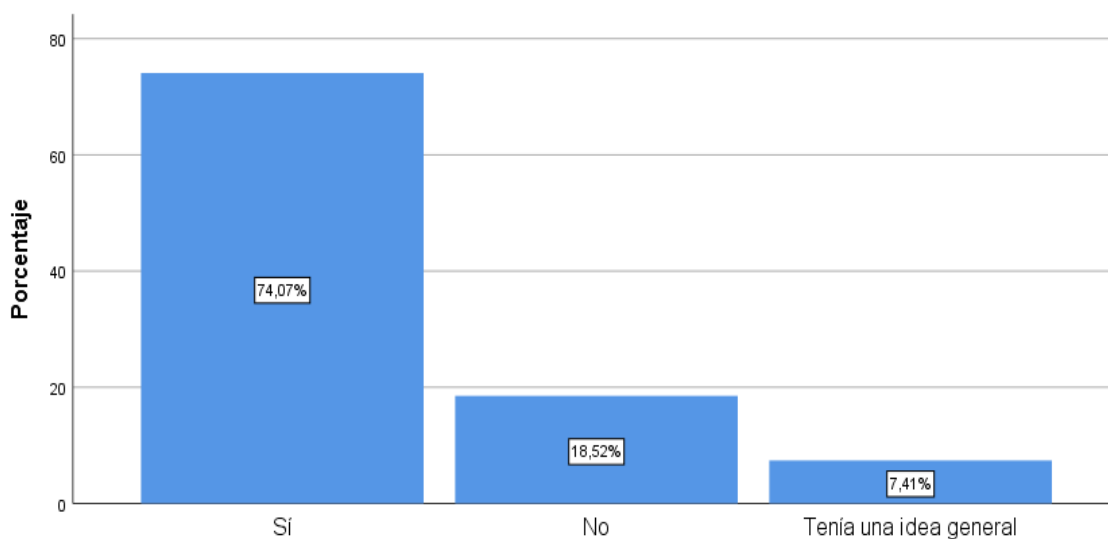
Pregunta N° 05: ¿Conocía usted que el hostigamiento laboral o mobbing, no solo se da por parte de un superior jerárquico, sino que también los agresores pueden ser del mismo rango o incluso se puede dar de forma invertida?

Tabla 7 - Resultados de la pregunta N° 05 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	20	74,1	74,1	74,1
No	5	18,5	18,5	92,6
Tenía una idea general	2	7,4	7,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 7 - Resultado porcentual de la pregunta N° 05 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 74,07% de los encuestados conoce que el hostigamiento laboral o mobbing, no solo se da por parte de un superior jerárquico, sino que también los agresores pueden ser del mismo rango o incluso se puede dar de forma invertida, el 18,52% señala que lo desconocía y el 7,41% indica que tenía solo una idea general.

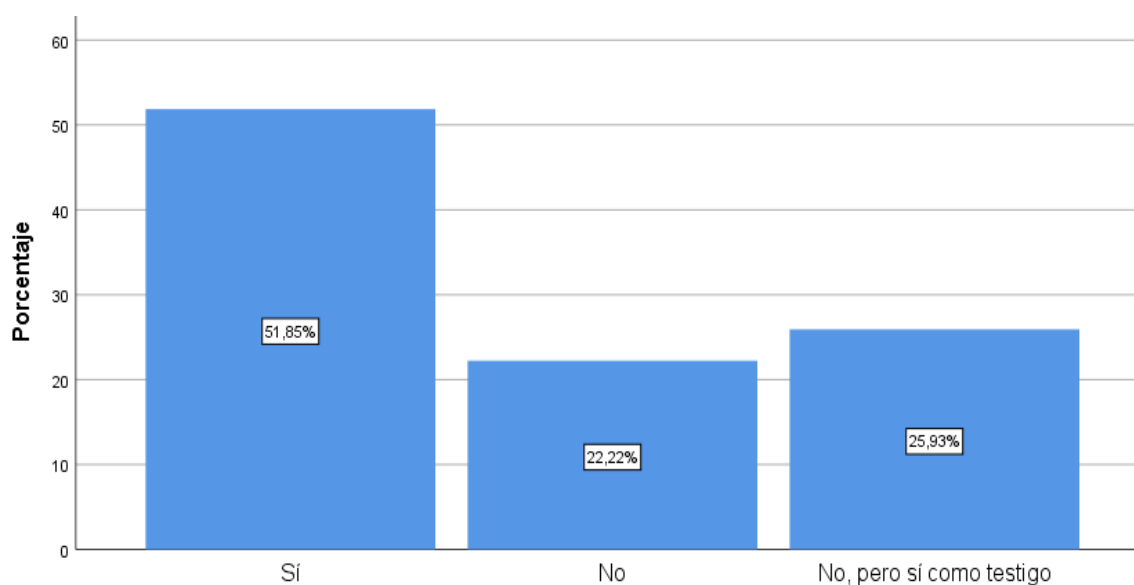
Pregunta N° 06: ¿Considera usted que algunas veces ha sido víctima de mobbing u hostigamiento laboral en el centro laboral donde trabaja?

Tabla 8 - Resultados de la pregunta N° 06 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	14	51,9	51,9	51,9
No	6	22,2	22,2	74,1
No, pero sí como testigo	7	25,9	25,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 8 - Resultado porcentual de la pregunta N° 06 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 51,85% señala que algunas veces ha sido víctima de mobbing u hostigamiento laboral en el centro laboral donde trabaja, el 25,93% indica que fue testigo de estas conductas y el 22,22% indica que no fue víctima de hostigamiento laboral.

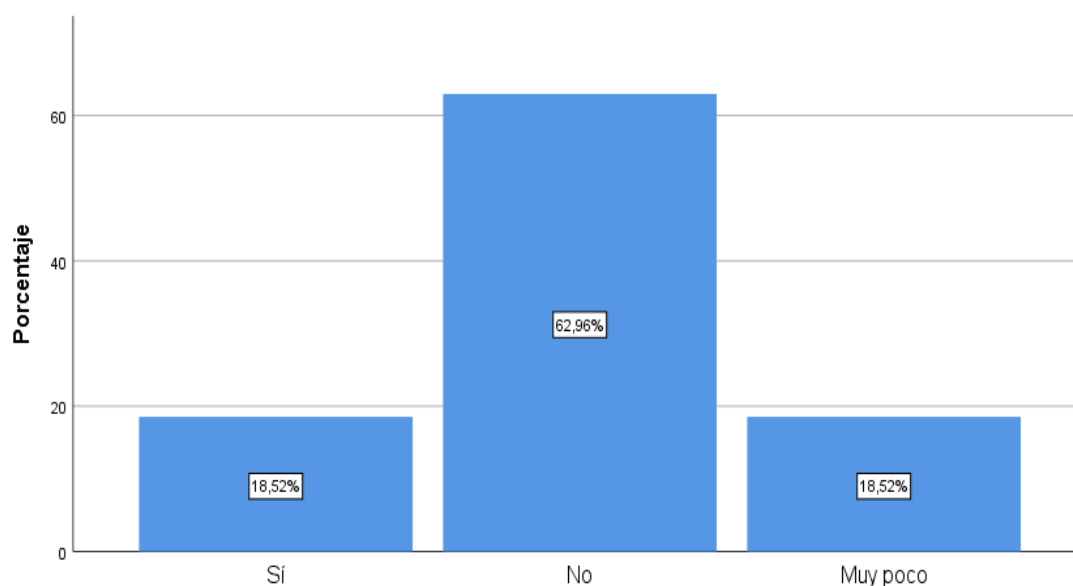
Pregunta N° 07: ¿Usted ha recibido orientación, capacitaciones o charlas específicamente sobre lo que es el hostigamiento laboral o mobbing?

Tabla 9 - Resultados de la pregunta N° 07 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	5	18,5	18,5	18,5
No	17	63,0	63,0	81,5
Muy poco	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 9 - Resultado porcentual de la pregunta N° 07 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 62,96% señala no haber recibido orientación, capacitaciones o charlas específicamente sobre lo que es el hostigamiento laboral o mobbing, el 18,52% indica que sí y el otro 18,52 considera que solo un poco.

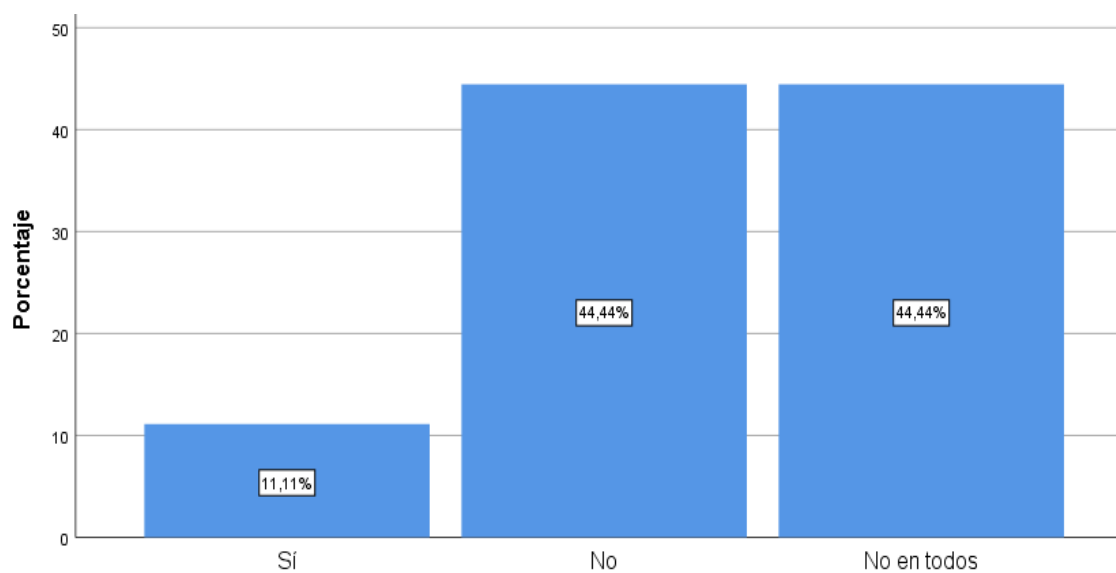
Pregunta N° 08: ¿Conoce usted cuál es el procedimiento para denunciar estos actos de acoso laboral o mobbing, ya sea en su propia entidad, ante Sunafil o el Poder Judicial?

Tabla 10 - Resultados de la pregunta N° 08 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	3	11,1	11,1	11,1
No	12	44,4	44,4	55,6
No en todos	12	44,4	44,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 10 - Resultado porcentual de la pregunta N° 08 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 44,44% no conoce cuál es el procedimiento para denunciar estos actos de acoso laboral o mobbing, ya sea en su propia entidad, ante SUNAFIL o el Poder Judicial, el otro 44,44% señala que no conoce el procedimiento en todos los campos y el 11,11% conoce los procedimientos.

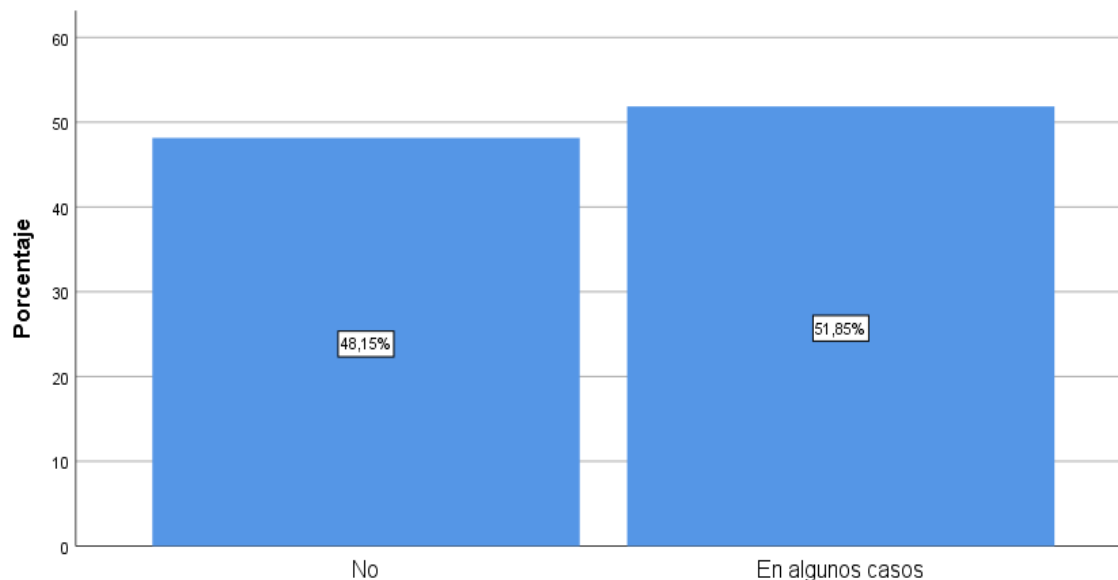
Pregunta N° 09: ¿Considera usted que su entidad laboral da la necesaria confianza y seguridad a las posibles víctimas para poder realizar este tipo de denuncias?

Tabla 11 - - Resultados de la pregunta N° 09 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	0	0	0	0
No	13	48,1	48,1	48,1
En algunos casos	14	51,9	51,9	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 11 - Resultado porcentual de la pregunta N° 09 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 51,85% considera que en algunos casos su entidad laboral da la necesaria confianza y seguridad a las posibles víctimas para poder realizar este tipo de denuncias, el 48,15% considera que su entidad laboral no da la necesaria confianza y seguridad a las posibles víctimas para poder realizar este tipo de denuncias.

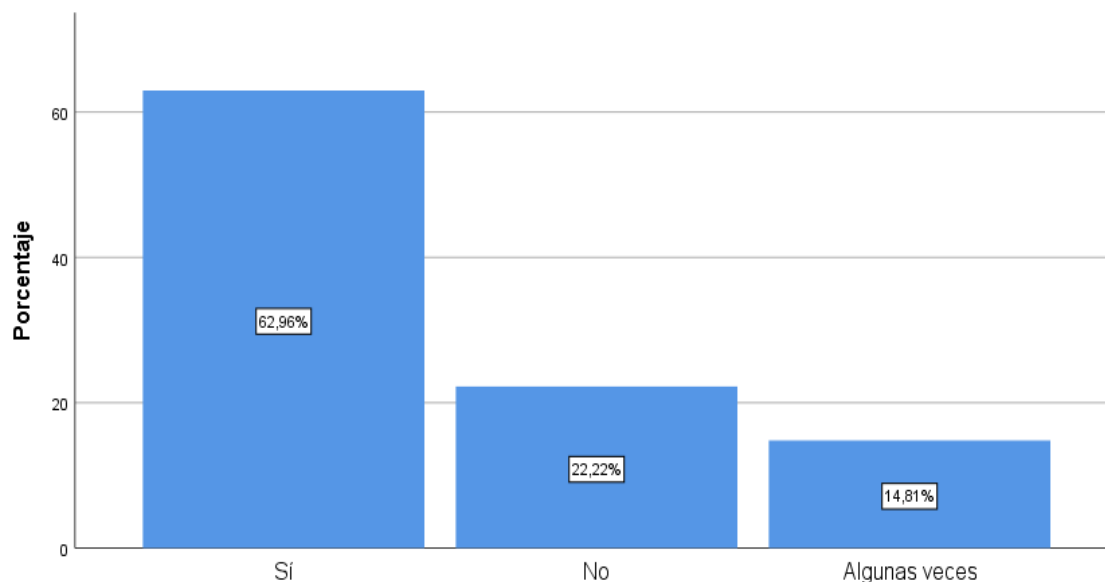
Pregunta N° 10: ¿Considera usted que este tipo de denuncias puede empeorar el ambiente laboral ya que se trata de relaciones entre integrantes del ambiente del trabajo?

Tabla 12 - Resultados de la pregunta N° 10 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	17	63,0	63,0	63,0
No	6	22,2	22,2	85,2
Algunas veces	4	14,8	14,8	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 12 - Resultado porcentual de la pregunta N° 10 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 62.96% considera que este tipo de denuncias puede empeorar el ambiente laboral ya que se trata de relaciones entre integrantes del ambiente del trabajo, el 22,22% considera que no y el 14,81% considera que sí, pero en algunas ocasiones.

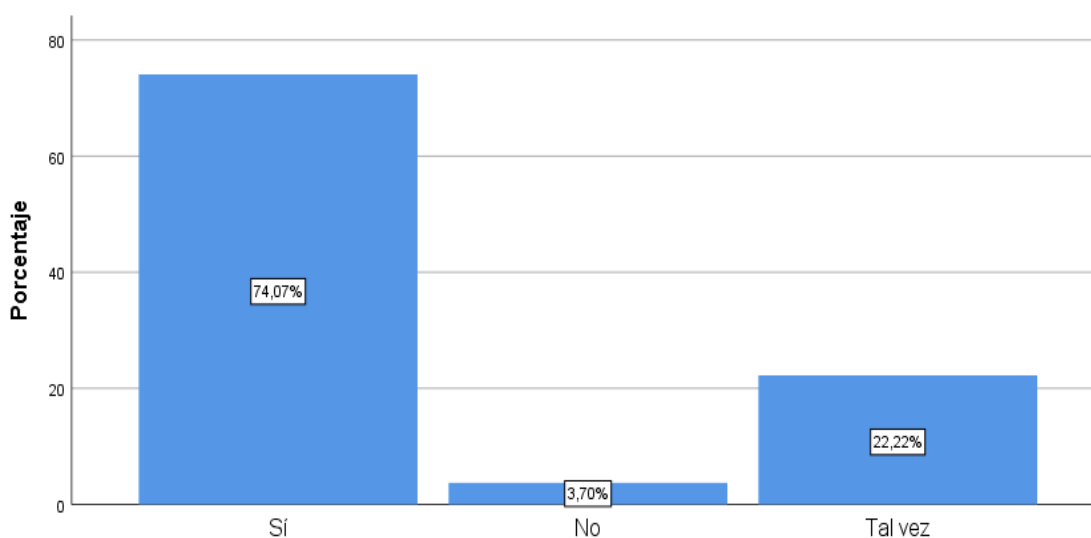
Pregunta N° 11: ¿Considera usted que, ante una denuncia interna, toda entidad debe intervenir inmediatamente de forma preventiva ante una denuncia de hostigamiento laboral o mobbing para dar seguridad a la víctima?

Tabla 13 - Resultados de la pregunta N° 11 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	20	74,1	74,1	74,1
No	1	3,7	3,7	77,8
Tal vez	6	22,2	22,2	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 13 - Resultado porcentual de la pregunta N° 11 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: Del total de encuestado el 74,07% considera que, ante una denuncia interna, toda entidad debe intervenir inmediatamente de forma preventiva ante una denuncia de hostigamiento laboral o mobbing para dar seguridad a la víctima, el 22,22% considera que tal vez debe intervenir de manera inmediata, y el 3,7% considera que no.

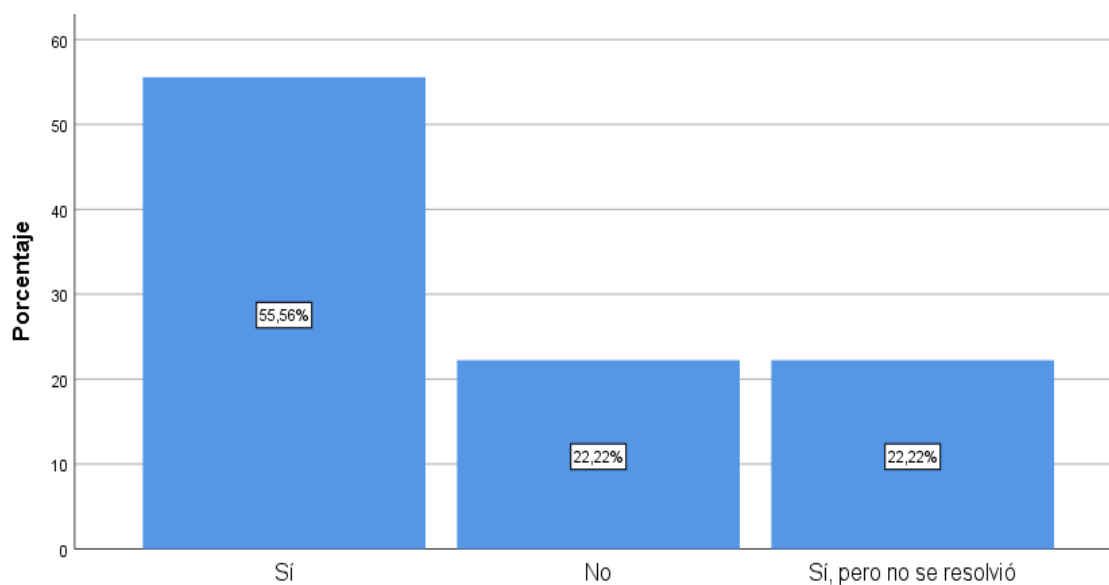
Pregunta N° 12: ¿Se ha quejado o denunciado alguna vez este tipo de conductas ante el área correspondiente de la entidad?

Tabla 14 - Resultados de la pregunta N° 12 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	15	55,6	55,6	55,6
No	6	22,2	22,2	77,8
Sí, pero no se resolvió	6	22,2	22,2	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 14 - Resultado porcentual de la pregunta N° 12 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 55,56% de los encuestados, señala que sí se ha quejado o denunciado alguna vez este tipo de conductas ante el área correspondiente de la entidad, el 22,22% señala que no y el otro 22,22% indica que no se resolvió su queja.

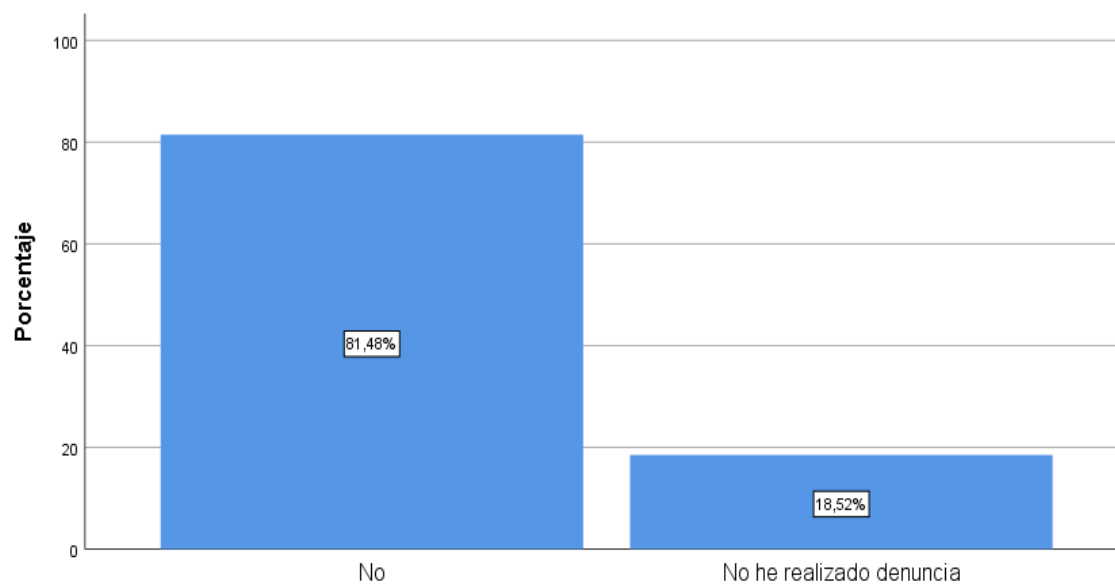
Pregunta N° 13: ¿Considera usted que su queja o denuncia ha sido debidamente atendida por el área correspondiente de la entidad?

Tabla 15 - Resultados de la pregunta N° 13 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	22	81,5	81,5	81,5
No he realizado denuncia	5	18,5	18,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 15 - Resultado porcentual de la pregunta N° 13 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 81,48% de los encuestados considera usted que su queja o denuncia no ha sido debidamente atendida por el área correspondiente de la entidad, un 18,25%, señala que no ha realizado denuncias.

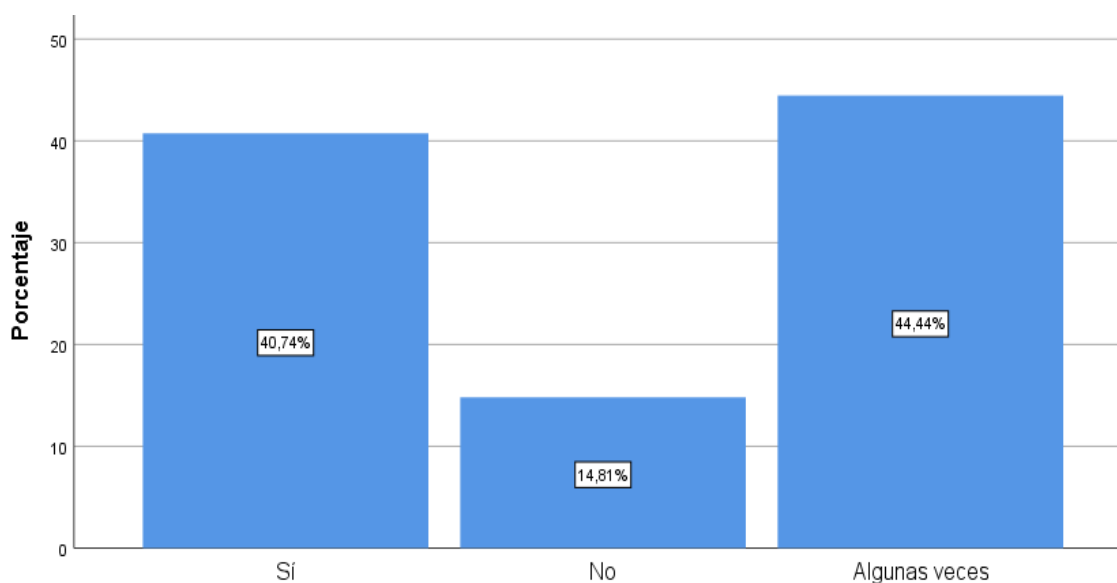
Pregunta N° 14: ¿Considera usted que estas conductas muchas veces han sido normalizadas, desapercibida o no se les toma la importancia debida, incluso por las propias víctimas?

Tabla 16 - Resultados de la pregunta N° 14 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	11	40,7	40,7	40,7
No	4	14,8	14,8	55,6
Algunas veces	12	44,4	44,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 16 - Resultado porcentual de la pregunta N° 14 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 44,44% indica que algunas veces estas conductas muchas veces han sido normalizadas, desapercibida o no se les toma la importancia debida, incluso por las propias víctimas, el 40,74% considera que se normalizan totalmente estas conductas y el 14,81% señala que no se normalizan estas conductas.

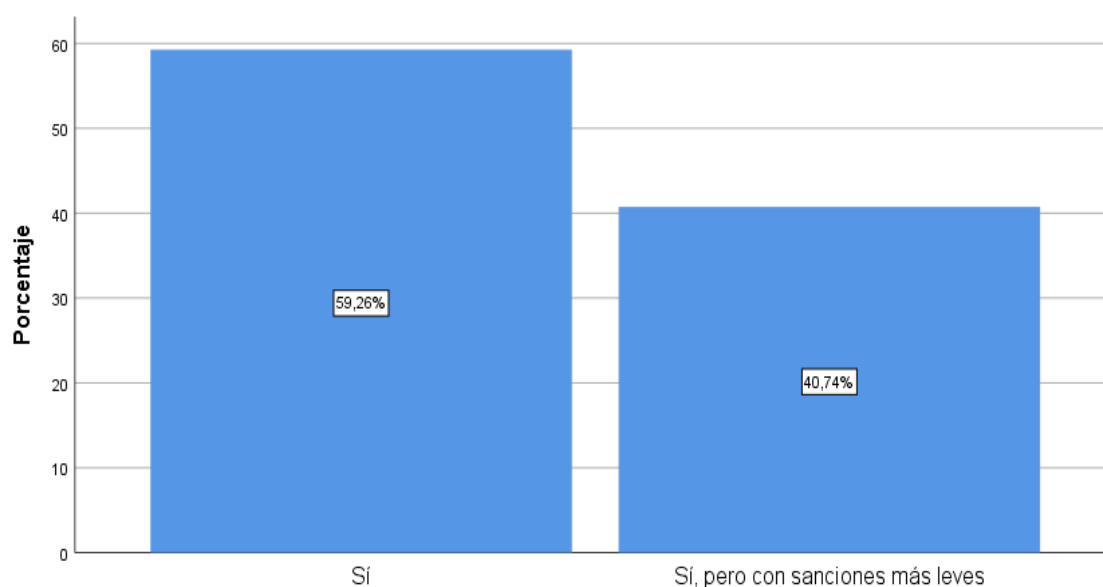
Pregunta N° 15: ¿Considera usted que estas conductas deberían ser atendidas por nuestros legisladores al igual que en los casos de acoso sexual en el trabajo?

Tabla 17 - Resultados de la pregunta N° 15 de la encuesta aplicada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	16	59,3	59,3	59,3
Sí, pero con sanciones más leves	11	40,7	40,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Figura 17 - Resultado porcentual de la pregunta N° 15 de la encuesta aplicada



Nota: Resultados arrojados por el programa SPSS V26

Interpretación: El 59,26% considera que estas conductas deberían ser atendidas por nuestros legisladores al igual que en los casos de acoso sexual en el trabajo, el 40,74 opina igual, pero refiere que deben regularse sanciones más leves.

3.3 Discusión

- Sobre el **objetivo general**, determinar la necesidad de una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima en Perú, 2023.

De todo lo establecido y desarrollado en el presente trabajo, si bien existen normas como La Ley 29783, sobre la seguridad y la salud dentro del trabajo, este regula una función preventiva por parte del empleador a fin de que pueda garantizarse y proteger la salud de los trabajadores contra los riesgos del entorno laboral. Incluso esta función preventiva es rescatada desde el principio de la norma, en su Título Preliminar artículo I, sobre el principio de prevención.

Nos habla que el empleador debe garantizar dentro del centro laboral, que se cuenten con las herramientas y medios que resguarden el bienestar de los empleados o los que se encuentren dentro del ámbito del centro de trabajo; concibe que deben observarse tanto factores laborales como sociales. Si bien, en el Capítulo II de la ley referida se habla sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, dentro de este capítulo también se toca el tema de actos de hostilidad, sin embargo, esta precisión la hace referente sólo al empleador como ejecutante, además la determinación de un acto de hostilidad es muy general.

Así mismo, puede notarse que esta ley no concibe o regula los actos de *mobbing* dentro de su contenido legal, puesto que como ya lo hemos desarrollado, el *mobbing* tiene muchas modalidades, grados, tipos y características; y así como no hay una debida especificación frente a estos actos, tampoco se cuenta con un procedimiento preventivo contra estas conductas, más a allá de solo dar parte o conocimiento a la entidad para que esta investigue y resuelva conforme sus atribuciones.

Esto es confirmado, pues protocolarmente las entidades solo siguen lo indicado en el artículo 30° de la LPCL, que determina al empleado que antes de acudir a la vía judicial, debe primero poner de conocimiento a su empleador, el acto hostil, dependiendo del caso se tiene un plazo no menor de 6 días naturales para realizar los descargos o enmendar la conducta, no disponiendo un procedimiento más especializado y preventivo, pese a que todas estas normas instan a tomarse medidas. Muchas veces, los resultados son negativos para la víctima, ya que el hostigamiento laboral puede darse muchas veces de forma sutil

y en modalidades que no son consideradas como actos hostiles, esto porque la norma no los prevé.

Muy aparte del debate que se pueda plantear sobre la configuración legal de las conductas de mobbing, nos centramos primordialmente en que, si bien la norma insta a la prevención, en la realidad no se practica; es además cierto que, no se regula el hostigamiento laboral como tal dentro de las normas pertinentes, sin embargo, las quejas o denuncias sí pueden encajar en diversos preceptos que le permiten a los agraviados poner iniciar un caso o manifestar una afectación ante su entidad empleadora, pero esta solo actuará de manera protocolar, no existe procedimiento preventivo tanto de acción como de persuasión para poder combatir los actos de hostigamiento laboral, lo que dificulta otorgarle esa seguridad a la víctima para motivarlo a que delate a los agresores.

- Sobre el **objetivo específico** describir el concepto y características del hostigamiento laboral o también llamado *mobbing*.

El *mobbing*, es el maltrato hacia uno o varios trabajadores con la intención de subyugarlas, denigrarlas, molestarlas, incomodarlas, o retirarlas del lugar de trabajo, haciéndose presente dos modos, el hostigamiento vertical y el horizontal, el primero donde se habla del victimario en una posición jerárquica superior a la víctima, y el segundo modo, es cuando el victimario o los victimarios, tienen el mismo o similar rango o categoría laboral, produciéndose la agresión de forma continua y reiterada, con intenciones dolosas de afectar el clima laboral para determinada persona, perjudicando indirectamente a la productividad; requeriría de cinco factores principales, la conducta hostigadora, la frecuencia de esta, la duración de la conducta, el efecto o repercusión de la conducta y la finalidad de este. (Núñez, 2019; Molero, 2008)

El mobbing muchas veces se da de forma inadvertida y se muestra con hechos pequeños que con frecuencia extendida puede llegar a constituirse en agresiones, trastornando el clima laboral. Finalmente, describe la relación recíproca existente entre el hostigamiento laboral y el desempeño laboral de la persona; el criterio del hostigamiento laboral es mayormente psicológico más que un criterio físico, que si bien es evidente el maltrato, resulta importante siempre analizar este tema puesto que no hay resultados que frenen eficientemente esta conducta y produce una vulneración a la salud mental del trabajador,

mermando su desarrollo o actividad laboral en la empresa o entidad empleadora. (Casahuillca, 2016; Sánchez, 2020)

El hostigamiento psicológico laboral es el estrés que se causa a la víctima por la relación de los miembros de una institución y organización en la que labora, resultando ser un fenómeno social por su naturaleza, pudiendo manifestarse en distintas formas que tienen una consecuencia en común, el dañar la posibilidad del contacto social. Se da de manera reiterada, sistemática y deliberada, produciendo un menoscabo o detrimento de la salud psíquica o psicosomática en el trabajador; al expresarse con actos humillantes o denigrantes, se está produciendo una evidente y directa lesión a la dignidad del empleado, deformando su esfera emocional, su tranquilidad, su honor y su desarrollo personal. (Martínez, 2000; Navarrete 2022),

Enciso y Pérez (2018), describió las características del acoso vertical, que se da entre una relación de jerarquía de agresor sobre la víctima, y el acoso laboral horizontal, se da entre individuos del mismo rango de labor, mayormente compañeros de trabajo que buscan subordinar a un individuo o un grupo pequeño, de la misma área laboral.

Precisamos que tanto los actos hostiles como los actos de hostigamiento contra un trabajador, particularmente diferentes, los actos de violencia u hostilidad contra el trabajador son actos que resultan de perjuicios previstos en la norma, por lo que las conductas como despido arbitrario, el impago de beneficios sociales, el incumplimiento contractual, entre otras que la ley ya prevé; y del otro lado encontramos el hostigamiento laboral, que se refiere más a una presión psicológica, ética, moral sobre el trabajador (Casación Laboral N° 16443-2014), ocasionando un ambiente desagradable para este, el hostigamiento reúne aspectos o elementos de acoso psicológico laboral que la ley no toma en cuenta, pues el acoso laboral implica otra naturaleza de conductas.

Incluso esta insuficiencia de tipicidad es notable en el conocimiento de los propios trabajadores, pues de la encuesta aplicada, de las preguntas número dos al cinco, refleja el conocimiento que los trabajadores encuestados de la Gerencia Regional de Lambayeque tenían conocimiento sobre el concepto, modos y características de los actos de mobbing, donde en la segunda pregunta el 51,9% refirió que tenía una idea general de lo que es el hostigamiento laboral y un 14,8% señaló que no conocía en qué consiste.

- Sobre el **objetivo específico** describir el marco legal que regula los supuestos de hostigamiento laboral en el Perú.

El artículo 25° del TUO del DL. N° 728, califica como causas de despido “los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores”. Este apartado no es muy preciso y se pone en duda si se considera dentro de estos actos los de violencia psicológica, ética o moral, tener en cuenta estos aspectos nos podría ayudar a emplear sanciones para acosadores laborales en casos de mobbing en cualquiera de sus modalidades; otro punto, es que el simple despido no restaura a la víctima de la afectación emocional, psicológico y psicosomático que se le haya producido.

Si bien el inc. g) del art. 30 de la LPCL protege al trabajador “contra los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del mismo” y teniendo en cuenta que el acoso laboral es una afectación en agravio a la dignidad del trabajador, podría considerarse dentro de este marco el cese de la “hostilidad” o el termino contractual de trabajo con los pagos de indemnización que correspondand, sin embargo, esta indemnización es netamente del contrato y las obligaciones laborales, mas no de una indemnización por daño moral. Además, conforme se ha desarrollado en el Capítulo I, lo que busca mayormente el agresor es sacar a la víctima del entorno laboral, por lo que indirectamente, al solicitar la renuncia voluntaria, el victimario saldría victorioso.

Así mismo, respecto al proceso de esta queja denuncia, señala la norma que debe emplazarse por escrito, previendo requerirse el descargo durante un plazo razonable, es decir, no surte un despido inmediato del agresor, sino que hay un periodo en el cual este debe defenderse, lapso que muchas veces también juega en contra de la víctima, al seguir manteniendo contacto con el victimario o muchas veces influye como disuasivo para realizar la denuncia, pues la acción inmediata de la entidad se reduce a un emplazamiento para la presentación de descargo y finalmente la evaluación del despido o sanción, no existe ningún procedimiento preventivo y proteccionista de la víctima, mucho menos disuasivo con el agresor.

Lo que prevé la norma es que, durante este trámite relacionado al despido, ya sea por conducta, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo,

respetando su derecho a la defensa y el abono de su remuneración, como de los derechos y beneficios que le correspondiesen.

Así mismo, en el ámbito público podemos ver que la consideración de poder prevenir conductas mobbing es más precaria, existe solamente en el acápite del art. 8 numeral 5 de la Ley 27815, Código de Ética de la Función Pública, prohibiéndole a los servidores públicos el amenazar, acosar, presionar, ejercer presión, acoso sexual sobre otro servidor público o sus subordinados, que puedan ofender o menoscabar la dignidad como persona de las víctimas o inducirlos a realizar conductas dolosas. De los hechos actuales, sabemos que son las propias autoridades las que ejercen hostigamientos laborales y además tienen brazos dentro del propio grupo trabajador que coadyuvan con estas conductas; por ejemplo, tenemos los casos de las presuntas “colaboraciones” que eran cobrados a trabajadores de despacho de congresistas a la fecha del año 2023.

La Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo reitera qué funciones y competencias tendría el empleador sobre la protección de sus subordinados antes hechos de hostilidad, pues en su artículo 73 señala:

“(…) 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 (…)”

Puede deducirse que no hay un procedimiento garantista y preventivo en la norma, que le brinde esa seguridad a la víctima, de que no será despedido o agredido con mayor intensidad, si es que denuncia estos hechos, mayor es el silencio en el área de servicio público. De las consultas realizadas mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud en Lambayeque, ante la primera de las preguntas, señalaron un 44,4% que no considera su ambiente un lugar tranquilo para que todo trabajador se desempeñe de forma plena y sin ser víctimas de hostigamiento.

Es claro que, debido a la influencia, poder o autoridad, muchas personas pueden disponer de las acciones de otras bajo su mando, muchas otras tienen influencia o presión que ejercen en grupo independiente mente de la jerarquía, ante ello, el legislador tiene un gran

trabajo, pues es evidente la necesidad de estructurar un plan preventivo procedimental para erradicar estas conductas, no simplemente prever la sanción del despido.

- Sobre el **objetivo específico** determinar el alcance de la necesidad de un procedimiento especial contra los casos de hostigamiento laboral a favor de la víctima, ex post a la denuncia o queja planteada.

Todo orden procesal y sustantivo debe seguir la coherencia con nuestra Constitución Política y en su artículo 1° describe que el fin supremo de la sociedad y el Estado son la defensa de la persona y el respeto a su dignidad; sumado a este artículo podemos encontrar en el art. 23 que los derechos constitucionales no pueden ser limitados de ninguna manera por la relación laboral, mucho menos menoscabar o desconocer la dignidad del trabajador. Entonces, la defensa de la persona tiene gran incidencia en las relaciones laborales y debe ser aún más reforzada dentro del marco legal laboral, esto incluye las medidas preventivas y de reacción a favor de la víctima y la lucha contra actos de agresión por muy mínimos que sean.

Entonces se prevé el derecho a la dignidad de la persona, lo que incluye la dignidad del trabajador y el derecho al buen ambiente laboral. De Morales (2015) tenemos que es necesario poner en marcha programas que den el control o seguridad de estos profesionales a poder optar por estrategias de respuesta frente al acoso laboral; pues las consecuencias de estar bajo acoso laboral, pueden llegar a ser críticas, como depresión y la ansiedad, requiriendo no solo alejarse del ambiente laboral, sino incluso, intervención médica o especializada. Giuzio (2011), refiriéndose a la autora Romero María, complementa que la violencia del trabajo, no solo comprenderá las acciones, sino también, las omisiones de quienes, en dicha esfera, dañen o afecten la dignidad, integridad psíquica y física del trabajador, así como cualquier otro derecho fundamental, sea cual fuere el modo de violencia laboral, siendo el mobbing parte del género de violencia laboral.

También se ha tenido jurisprudencia que reitera la importancia de la defensa del trabajador, como la Casación Laboral N° 3034-2012 donde la Suprema plantea como concepto de la dignidad, como el valor basado en el reconocimiento a la persona de ser acreedor de respeto, mereciendo recibir respeto sin que haya cuestiones que nos excluya

de ello, culmina señalando que la dignidad es consecuencia de un buen equilibrio emocional.

Propiamente en el ámbito privado se tiene la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo, así como de su reglamento, esta ley es la que más resalta la finalidad preventiva del empleador para proteger la salud de los trabajadores de los agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en el entorno laboral.

Reiteramos el artículo 49° de la Ley N° 29783 que señala:

“entre las obligaciones del empleador se encuentra el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. (...) ”

c) (...) el identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales (...)”.

Nótese que es obligación del empleador el brindar las garantías necesarias para la seguridad y salud de sus empleados o subordinados.

Lo resaltado son actos preventivos que las entidades, tanto públicas como privadas, no han tomado en cuenta, emplear condiciones de trabajo y medidas preventivas de los riesgos que se presenten en el trabajo, muchas veces se deja de lado el aspecto de estabilidad psicológica y emocional de los trabajadores, importando solamente que sean productivos y eficaces.

Específicamente, donde podría incluirse la importancia de reconocer el *mobbing*, tenemos al artículo 73° de la Ley N° 29783 que señala “(...) 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 (...)**”; esta norma reitera la competencia del empleador en cuanto a la protección de los trabajadores ante actos de hostilidad y el deber de garantizar dicha protección.

Si bien la ley lo dice, los trabajadores están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y demás medidas coercitivas, esto incluye el hostigamiento laboral, pero la pregunta es ¿cómo?, si de la realidad legal y practica se observa que no se ha tomado verdaderamente en cuenta los alcances del mobbing o acoso laboral, por lo que la ley no puede sancionar lo que no está previsto.

Las medidas de prevención son necesarias para mantener un clima laboral idóneo (pregunta N° 10 y 11), así como una buena relación entre los integrantes de una empresa o entidad, es necesario que, dentro de las estructuras procedimentales o protocolares, se conciban medidas y herramientas para la seguridad y protección de la víctima, incentivar las charlas informativas, así como controles psicológicos o actividades sociales.

Es así, que, además, conforme se desprende de los resultados, los sujetos encuestados manifestaron que cuando se han quejado o denunciado estos hechos ante su entidad, un 81,5% considera que su queja no ha sido debidamente atendida (Pregunta N° 13 concordante con la pregunta N° 12). Así mismo, que estas conductas muchas veces han sido normalizadas (pregunta N° 14), siendo que el 40,7% lo considera así y el 44,4% considera que esto ocurre algunas veces. Además, la mayoría de encuestados se encuentra de acuerdo a que la relevancia del hostigamiento laboral, debe ser atendida conforme también se ha realizado con el acoso sexual laboral, un 59,3 considera que debe tener igual relevancia y un 40,7% considera que se debe considerar su atención, pero con sanciones más leves (pregunta N° 15).

La pregunta es cómo podría intervenir preventivamente y en aras de la protección de la víctima, pues debe no solo formarse comités de seguridad en el trabajo, sino comités de refuerzo psicológico y motivacional, que permitan interceder en la conducta de los trabajadores de forma amigable, esto no implica un escudriñamiento de información personal o privada de cada uno, pero sí, tener un perfil de cada uno, incentivando las habilidades sociales y reforzando las carencias que puedan presentar.

Así mismo, un procedimiento especial preventivo de reacción podría ser la evaluación razonable del cambio de área temporalmente de la víctima o del agresor(res), siendo que debe evaluarse cada situación, teniendo como perspectiva la intensidad, la continuidad y afectación de las conductas de hostigamiento laboral, a efectos de tener más herramientas preventivas y garantistas que solamente la persuasión que produce el miedo al despido.

Capítulo IV

Conclusiones

- **Primera:** El mobbing se consituye como la conducta continuada que afecta la dignidad e integridad del trabajador, vulnerando múltiples derechos constitucionales, transformando el ambiente laboral en uno hostil, humillante o incómodo; se puede catalogar como un riesgo psicosocial que en nuestra realidad no ha sido tomada con la importancia que corresponde, tanto por el legislador como de las entidades públicas o privadas.
- **Segunda:** No existe regulación ni procedimiento preventivo expreso en el marco legal peruano que tenga contemplado hacer frente el hostigamiento laboral (mobbing) como tal, debemos tener en cuenta que son los propios jueces los que realizan esfuerzos por generar jurisprudencia respecto de denuncias o demandas por mobbig, como es el ejemplo del Tribunal Constitucional, que bajo interpretación de la norma suprema, debe amparar el derecho dignidad de la persona dentro de su ambiente laboral; pero una cosa es la jurisprudencia y otra muy diferente el marco legal, pues quien influye preventivamente es la norma, pues es de obligatorio cumplimiento o revisión.
- **Tercera:** Del análisis de las normas que pueden contener regulado los actos de hostigamiento, la respuesta procedimental protocolar interna en cada entidad, es que se le requiera al imputado una respuesta de descargo frente a la denuncia y dependiendo de los elementos y argumentos que aporte la víctima, el resultado puede ser el despido o la sola amonestación; no existe un procedimiento especial de intervención preventivo contra la conducta del agresor ni de protección a la víctima en el área laboral, pues esta última, en todas las ocasiones convive laboralmente con su o sus agresores.
- **Cuarta:** Se ha dejado pasar un amplio periodo sin que se regule debidamente un código de trabajo en el que se contemple todos estos aspectos, los legisladores a lo largo de todo este periodo, no han tomado el problema con la seriedad que se requiere, no se ha hecho un estudio ni análisis de todo lo que implica el hostigamiento laboral, y conforme lo desarrollado, este se presenta en diferentes modalidades, grados y aspectos, repercutiendo en el clima laboral y el derecho fundamental a desarrollarse profesionalmente en un equilibrado ambiente.

Capítulo V

Recomendaciones

- **Primera:** Los legisladores actualmente deben enfocar sus esfuerzos a evaluar la realidad del trabajador peruano, dentro de estos aspectos, debe procurar estructurar normativas que prevengan los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, como es el caso de mobbing; debe realizar un estudio de campo, encuestas, entrevistas y revisiones, tanto de trabajadores que denuncian estos hechos como de los casos o expedientes que se hubieran aperturado a lo largo de los últimos años. Así, podrán extraer elementos sustanciales que les permitirán implementar herramientas procedimentales especializadas a la prevención y protección de los trabajadores frente al hostigamiento laboral.
- **Segunda:** Se recomienda establecer una ley que regule los procedimientos especializados preventivos y garantistas que pueden adoptar tanto las entidades públicas como privadas, en concordancia con la Constitución y las leyes de la materia, para brindar seguridad y protección a los trabajadores en su ambiente laboral frente a conductas de hostigamiento. Implementar además no solo sanciones para persuadir a los agresores, sino, procedimiento multidisciplinarios que puedan intervenir no solo en el agresor, sino también en la víctima, como la asistencia psicológica del denunciado y el trabajador agraviado, o la variación del área de desempeño.
- **Tercera:** El Ministerio de Trabajo debe proponer una regulación que contemple íntegramente la figura del hostigamiento laboral, que consigne todas las modalidades de hostigamiento, moral, psicológico, ético o emocional, independientemente de la jerarquía de las partes involucradas. Esto permitirá una actualización y avance en la legislación laboral, apegándonos al cumplimiento de la Constitución Política y coherencia con la realidad práctica laboral que viven los peruanos ya sea en el ámbito público o el privado.

Referencias

- Alan, D. & Cortez, D. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. 1ra Ed. Ediciones UTMACH. Ecuador. Obtenido de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>.
- Beatón, G. A. (2018). La integralidad del método dialéctico en la Teoría Histórico Cultural. *Psicología Escolar E Educacional*, 22(3), 631–641. <https://doi.org/10.1590/2175-3539201803002>.
- Camacho, Morales y Güiza. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Revista opinión jurídica*. ISSN 1692-2530 13 (25). pp. 121- 138. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302014000100008&lang=es.
- Campos, Abarca y Prado. (2005). Acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo. 22(2). pp. 17-54.
- Cardona & Ballesteros (2005). Psychological harassment: a more frequent labor risk de lo reportado. *Journal National Faculty of Public Health*, ISSN 0120- 386X 23 (2). pp. 107-114. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2005000200012.
- Casahuillca, R. (2016). Mobbing y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Chilca - 2015. (Tesis pregrado). <https://repositorio.uncp.edu.pe>.
- Dirección de Trabajo del Gobierno de Chile. (2007). El acoso laboral o mobbing. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf.
- Domínguez, J. (2010). Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burnout, y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud. (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63755>.

- Dujo, V. (2021). Las variables moduladoras del acoso psicológico en el trabajo: un enfoque victimológico y forense. (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65708/>.
- Enciso, M. & Pérez, E. (2018). El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el Supermercado Metro de los Olivos – Lima – 2017. (Tesis de pregrado). <https://repositorio.uss.edu.pe>.
- Fondevila (2008), “El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción”, Revista Mexicana de Sociología, ISSN 0188- 2503. 70(2). pp. 305-329.
- Giuzio, G. (2011). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Revista de la Facultad de Derecho, 31: 185-192.
- Hernández, R. (2011). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta Ed. ISBN: 978-1-4562-2396-0. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Herrera, J. (2017). La investigación cualitativa. Recuperado de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>.
- Kahala. (2007). El acoso moral en el trabajo (mobbing): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Revista Gaceta laboral. ISSN 1315-8597 13(1). pp. 76-94.
- Lanata, G. (2018). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado». Revista Ius et Praxis (2): 263-302. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000200263>.
- Leyman, H. (2009). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo Violence and Victims. Universidad de Estocolmo – Instituto Nacional de Salud Laboral. Publicado originalmente en Violence and Victims 5(2).

- Martínez. (2000). Hostigamiento psicológico en el trabajo. Archivo de prevención de riesgos laborales, ISSN 1138-9672 Vol. 3 Núm. 4, pp. 166-169.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7443603>
- Molero, M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana. Revista Ius Et Veritas 18(36). 340 – 365. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12265>.
- Morales, J. (2015). Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto en el desempeño laboral. Aplicación a los maestros de los municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico. (Tesis doctoral). Recuperado de:
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julisa%20Morales.PDF?sequence=1&isAllowed=y>.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. RAPD ONLINE 33(03). Recuperado de
[https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1\)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico](https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico).
- Navarrete, A. (2022). Suplemento jurídico: El acoso moral en el trabajo. El Peruano (fecha de publicación 29 de noviembre del 2022). Ubicado en:
<http://www.elperuano.pe/noticia/197955-suplemento-juridica-el-acoso-moral-en-el-trabajo#:~:text=El%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo%20es%20considerado%20un%20riesgo,adoptar%20medidas%20para%20su%20prevenci%C3%B3n>.
- Núñez, K. (2019). El hostigamiento laboral – mobbing, en relación con los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica, de los trabajadores del sector público de la UNAS – Sección Conserjería y Limpieza – Arequipa 2018. (Tesis de maestría). Recuperado de
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9819/UPnumekf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Pinzón y Betania. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. Revista Multiciencias, ISSN 1317-2255 núm. Extraordinario. pp. 140- 145. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>.
- Piñuel, I. & Oñate, A. (2016). Riesgos psicosociales en la administración. Incidencia del Mobbing y el Burnout en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AET) y en la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE). Equipo de Investigación Cisneros.
- Sánchez, J. (2020), “El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes – 2020” (Tesis de doctorado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
- Sánchez, M. & Ambrosio, M. (2010). Acoso laboral contra la mujer en México (Mobbing). Revista Latinoamericana de Derecho Social (10): 453-463.
- Santos y Ducatti (2014). Dividir para reinar: las relaciones de género en el acoso moral en el trabajo. Revista salud de los trabajadores (Maracay), ISSN 1315-0138. 22(2). pp. 141-152.
- Velázquez y Díaz (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. Revista Andamios. ISSN 2594-1917 17(42). pp. 423-440.
- Verona, M. & Santana, R. (2012). El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica 37(4).
- Ziller, M. (2011). Acoso moral laboral o mobbing. Análisis de la jurisprudencia chilena. Santiago de Chile. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/de-Ziller_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

ANEXOS

TÍTULO: “FALTA DE UNA VÍA ESPECIAL PROCEDIMENTAL DE CONTROL INTERNO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN ARAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PERÚ, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL
No existe un procedimiento especial que corte de manera preventiva la afectación de la víctima luego de impuesta la queja o denuncia en la entidad laboral, causando inseguridad por parte del trabajador a denunciar hechos de hostigamiento laboral.	<p><i>Objetivo general</i></p> <p>✓ <i>Determinar la necesidad una vía especial procedimental de control interno frente al hostigamiento laboral en aras de protección a la víctima en Perú, 2023.</i></p> <p><i>Objetivos específicos</i></p> <p>- <i>Describir el concepto y características del hostigamiento laboral o también llamado mobbing.</i></p>	¿Existe la necesidad de un procedimiento especial que corte de manera preventiva la afectación de la víctima luego de impuesta la queja o denuncia en la entidad laboral?	SI es necesario implementar un procedimiento especial preventivo a efectos de proteger a la víctima de hostigamiento laboral expost a la denuncia frente a su empleadora, ENTONCES, es importante presentar una propuesta legislativa que permita regular el procedimiento especial preventivo que permita a la empleadora a hacer efectivo la protección a sus trabajadores y brindarles seguridad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento laboral. • Mobbing • Principio de prevención. • Seguridad laboral. • Sobre carga laboral. • Dignidad del trabajador como derecho constitucional.

	<ul style="list-style-type: none">- <i>Describir el marco legal que regula los supuestos de hostigamiento laboral en el Perú.</i>- <i>Determinar el alcance de la necesidad de un procedimiento especial contra los casos de hostigamiento laboral a favor de la víctima, ex post a la denuncia o queja planteada.</i>			

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO

TESIS:

Nota previa: La presente encuesta busca recabar la real situación y opinión que usted como trabajador de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque tiene sobre el ambiente laboral en el que se desempeña. Entendiendo además que el tema tratado es conflictivo, es que le precisamos que los datos que usted nos pueda proporcionar se manejaran con gran reserva; por lo cual le solicitamos sea sincero con sus respuestas sin preocupación a repercusiones en su contra.

(MARQUE SOLO UNA ALTERNATIVA O RESPUESTA QUE CREA CORRECTA:

Datos generales:

- **Área de desempeño:**

Servicio de salud: ()

Servicio administrativo: ()

Otros: ()

- **Años de Servicio:**

_____ (precise su periodo solo en base a años)

- 1. ¿Considera que su ambiente laboral es tranquilo para todo trabajador y pueden desempeñar sus actividades de forma plena sin ninguna forma de hostigamiento?**

Si ()

No ()

Probablemente ()

- 2. ¿Conoce en qué consiste el hostigamiento laboral o también llamado mobbing?**

Si ()

No ()

Tengo una idea ()

- 3. ¿Sabía usted que el mobbing consisten en el maltrato hacia uno o varios trabajadores con la intención de subyugarlas, denigrarlas, molestarlas, incomodarlas, atacarlas éticas o moralmente o retirarlas del lugar de trabajo?**

Sí ()

No ()

Solo se tenía una idea general ()

- 4. ¿Sabe usted que el mobbing muchas veces se da de forma inadvertida y se muestra con hechos pequeños que, con frecuencia extendida, pueden llegar a constituirse en agresiones morales, psicológicas y psicosomáticas, así como la alteración del clima laboral?**

Sí ()

No ()

Solo se tenía una idea general ()

- 5. ¿Conocía usted que el hostigamiento laboral o mobbing, no solo se da por parte de un superior jerárquico, sino que también los agresores pueden ser del mismo rango o incluso se puede dar de forma invertida?**

Sí ()

No ()

Solo se tenía una idea general ()

- 6. ¿Considera usted que algunas veces ha sido víctima de mobbing u hostigamiento laboral en el centro laboral donde trabaja?**

Sí ()

No ()

No, pero sí como testigo ()

- 7. ¿Usted ha recibido orientación, capacitaciones o charlas específicamente sobre lo que es el hostigamiento laboral o mobbing?**

Sí ()

No ()

Muy poco ()

8. ¿Conoce usted cual es el procedimiento para denunciar estos actos de acoso laboral o mobbing, ya sea en su propia entidad, ante SUNAFIL o el Poder Judicial?

Sí ()

No ()

No en todos ()

9. ¿Considera usted que su entidad laboral da la necesaria confianza y seguridad a las posibles víctimas para poder realizar este tipo de denuncias?

Si ()

No ()

En algunos casos ()

10. ¿Considera usted que este tipo de denuncias puede empeorar el ambiente laboral ya que se trata de relaciones entre integrantes del ambiente del trabajo?

Si ()

No ()

Algunas veces ()

11. ¿Considera usted que, ante una denuncia interna, toda entidad debe intervenir inmediatamente de forma preventiva ante una denuncia de hostigamiento laboral o mobbing para dar seguridad a la víctima?

Sí ()

No ()

Tal vez ()

12. ¿Se ha quejado o denunciado alguna vez este tipo de conductas ante el área correspondiente de la entidad?

Sí ()

No ()

Sí, pero no se resolvió el conflicto ()

13. ¿Considera usted que su queja o denuncia ha sido debidamente atendida por el área correspondiente de la entidad?

Si ()

No ()

No he realizado denuncia ()

14. ¿Considera usted que estas conductas muchas veces han sido normalizadas, desapercibida o no se les toma la importancia debida, incluso por las propias víctimas?

Sí ()

No ()

Algunas veces ()

15. ¿Considera usted que estas conductas deberían ser atendidas por nuestros legisladores al igual que en los casos de acoso sexual en el trabajo?

Sí ()

No ()

Sí, pero con sanciones más leves ()

ANEXO N° 03 INFORME DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombre del experto : Dr. John Frank Huerta Molina
Título profesional : Abogado
Especialidad : Derecho Laboral
Instrumento de evaluación : Encuesta Cualitativa
Título de investigación : **FALTA DE UNA VÍA ESPECIAL PROCEDIMENTAL DE CONTROL INTERNO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN ARAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PERÚ, 2023**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos a nivel nacional.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las categorías, dimensiones e indicadores tratados.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada objetivo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

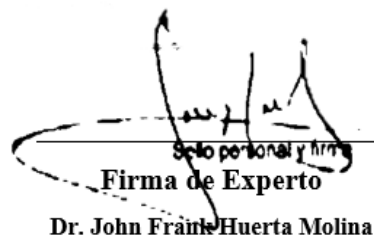
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento resulta ser aplicable en tanto que las preguntas son cerradas, van acorde a los objetivos de la investigación. Tiene preguntas cualitativas lo que permite establecer la posición de los encuestados.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42


Selo personal y firma
Firma de Experto
Dr. John Franklin Huerta Molina

07 de noviembre del 2023

DATOS GENERALES

Apellidos y nombre del experto : Dr. Jairo Cruz Vásquez
Título profesional : Abogado
Especialidad : Derecho Laboral
Instrumento de evaluación : Encuesta cualitativa
Título de investigación : **FALTA DE UNA VÍA ESPECIAL PROCEDIMENTAL DE CONTROL INTERNO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN ARAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PERÚ, 2023**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos a nivel nacional.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las categorías, dimensiones e indicadores tratados.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada objetivo.				X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de preguntas cerradas es el adecuado para establecer la posición determinada de los sujetos, tiene coherencia y relación con los objetivos

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43



Firma de experto
Dr. Jairo Cruz Vásquez

05 de noviembre del 2023

DATOS GENERALES

Apellidos y nombre del experto : Dr. Carlos Castillo León
Título profesional : Abogado
Especialidad : Derecho Laboral
Instrumento de evaluación : Encuesta cualitativa
Título de investigación : **FALTA DE UNA VÍA ESPECIAL PROCEDIMENTAL DE CONTROL INTERNO FRENTE AL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN ARAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, PERÚ, 2023**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos a nivel nacional.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las categorías, dimensiones e indicadores tratados.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada objetivo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Encuesta aplicable, de preguntas de opinión sí y no, acorde con el objetivo y problemática, así como de las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43



Firma de Experto
Dr. Carlos Castillo León

14 de noviembre del 2023

ANEXO N° 04 BASE DE DATOS EXPORTADA AL PROGRAMA SPSS V26

*Sin título2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos														Visible: 17 de 17 variables	
	Areadedesempeño	Añosdeservicio	PreguntaN°1¿Consideraquesuambientelaborale...	PreguntaN°2¿Conoceenquécosisteelhostigami...	PreguntaN°3¿Sabíaustedqueelmobbingconsist...	PreguntaN°4¿Sabeustedqueelmobbingmuch...	PreguntaN°5¿Conoceustedqueelhostigamiento...	PreguntaN°6¿Consideraustedquealgunasveces...	PreguntaN°7¿Ustedharecibidoorientacióncapaci...	PreguntaN°8¿Conoceustedcuáleselprocedimien...	PreguntaN°9¿Consideraustedqueesuentidadlabo...	PreguntaN°10¿Consideraustedqueestetipoded...			
1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1		
2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3		
3	2	10	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1		
4	2	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1		
5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1		
6	1	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3		
7	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1		
8	1	12	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1		
9	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3		
10	1	6	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1		
11	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3		
12	1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2		
13	2	5	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1		
14	1	6	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2		
15	1	5	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1		
16	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1		
17	2	7	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1		
18	1	15	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
19	1	0	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2		
20	1	5	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1		
21	1	11	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1		
22	1	8	1	3	1	1	1	3	2	2	3	3	1		
23	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2		
24	1	7	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1		
25	2	4	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	1		
26	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

[illegible]

ANEXO N°: 05 LEY 29783 – LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

448694

NORMAS LEGALES

El Peruano
Lima, sábado 20 de agosto de 2011

UNIVERSIDADES

Res. N° 04166-R-11.- Autorizan viaje del Rector de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos a Uruguay para participar en el "Encuentro Latinoamericano de Universidades por el Emprendedurismo Social" **448761**

Res. N° 04176-R-11.- Autorizan viaje de personal docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos a EE.UU. para participar en el curso "Lean Six Sigma" **448762**

GOBIERNOS REGIONALES

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO

Ordenanza N° 008-2011-GRL-CR.- Aprueban Plan de Reestructuración de Deudas e Incentivos de Loreto - PREDIL **448763**

GOBIERNOS LOCALES

MUNICIPALIDAD DE EL AGUSTINO

Ordenanza N° 492-MDEA.- Aprueban el Plan de Salud en el distrito **448764**

Ordenanza N° 493-MDEA.- Aprueban Proceso de Elaboración del Plan Concertado de Lucha contra la Tuberculosis en el distrito **448765**

MUNICIPALIDAD DE LURIN

Ordenanza N° 231/ML.- Aprueban procedimiento de regularización de edificaciones y habilitaciones urbanas ejecutadas sin licencia municipal **448765**

PROVINCIAS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

Acuerdo N° 061-2011-MPC.- Autorizan viaje de trabajadores de la Municipalidad a Brasil para participar en el seminario "Operación y mantenimiento en plantas de asfalto ciber 2011" **448768**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO

R.A. N° 018-2011-MDGP/A.- Amplían plazo para presentación de proyectos individuales de obras **448769**

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 29783

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.



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.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Artículo 3. Normas mínimas

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

TÍTULO II

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).

- b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.
- e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

Artículo 6. Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refiere el artículo 5 debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

Artículo 7. Examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para los efectos del examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.

TÍTULO III

SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 8. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9. Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO I

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza



tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante del Ministerio de Salud.
- c) Un representante del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (Censopas).
- d) Un representante de ESSALUD.
- e) Cuatro representantes de los gremios de empleadores a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).
- f) Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de la Confiep y de las centrales sindicales es efectuada por resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las referidas organizaciones. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.
- c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.
- d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.
- e) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- g) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- h) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.
- i) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.
- j) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.

- k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.

- l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 12. Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO II

CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créanse los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancias de concertación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y de apoyo a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de los gobiernos regionales.

El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante de la Dirección Regional Salud.
- c) Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.
- d) Tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).
- e) Cuatro representantes de las organizaciones de trabajadores de la región, a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de empleadores y de trabajadores es efectuada por resolución del director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las organizaciones señaladas. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

Artículo 14. Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población local en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades regionales, empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de los trabajadores.



- d) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- e) Coordinar acciones de capacitación regional, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- f) Implementar el Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, facilitando el intercambio de estadísticas regionales y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- g) Promover el desarrollo de servicios de salud en el trabajo en la región, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores de la región.
- h) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región.
- i) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo.
- j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de las instituciones regionales.

Artículo 15. Secretaría Técnica de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su área competente, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivo.

Artículo 16. Rol suparrector de los sectores trabajo y salud

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

TÍTULO IV

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS

Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- 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 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Artículo 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- b) El establecimiento de estándares de seguridad.
- c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.



CAPÍTULO II

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

- a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.
- c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

Artículo 25. Facilidades para la participación

El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo

El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años.

Artículo 29. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

Artículo 30. Supervisor de seguridad y salud en el trabajo

En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 31. Elección de los representantes y supervisores

Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.

Artículo 33. Autoridad del comité y del supervisor

El comité de seguridad y salud, el supervisor y todos los que participan en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus



funciones. Asimismo, se les otorga distintivos que permitan a los trabajadores identificarlos.

Artículo 34. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.

- Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 37. Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

Artículo 38. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:

- Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.
- Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- Medidas de identificación, prevención y control.
- La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- Las adquisiciones y contrataciones.
- El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 40. Procedimientos de la evaluación

La evaluación, vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permiten evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 41. Objeto de la supervisión

La supervisión permite:

- Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes**

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

Artículo 43. Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría se realiza por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Artículo 44. Efectos de las auditorías e investigaciones

Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

CAPÍTULO VI**ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA****Artículo 45. Vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio sistema.

Artículo 46. Disposiciones del mejoramiento continuo

Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen en cuenta:

- Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.
- Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.
- La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.
- Las recomendaciones del comité de seguridad y salud en el trabajo, o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.
- Los cambios en las normas legales.
- Los resultados de las inspecciones de trabajo y sus respectivas medidas de recomendación, advertencia y requerimiento.
- Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.

Artículo 47. Revisión de los procedimientos del empleador

Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente

a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

TÍTULO V**DERECHOS Y OBLIGACIONES****CAPÍTULO I****DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES****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; asimismo, 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 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
- Durante el desempeño de la labor.
- Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlos por otras que entrañen menor peligro.
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.



- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Artículo 51. Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

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 54. Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Artículo 55. Control de zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo

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

Artículo 57. Evaluación de riesgos

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

- a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 58. Investigación de daños en la salud de los trabajadores

El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

Artículo 59. Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención

de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 60. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.

Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo

El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo no es asumido de modo alguno por los trabajadores.

Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

Artículo 64. Protección de trabajadores en situación de discapacidad

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 65. Evaluación de factores de riesgo para la procreación

En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Artículo 67. Protección de los adolescentes

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a



fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

- Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.
- Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.
- Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales.
- Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios

en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 71. Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

- A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 72. Comunicación con los inspectores de trabajo

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

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.

Artículo 74. Participación en los programas de capacitación

Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Artículo 78. Derecho de examen de los factores de riesgo

Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

TÍTULO VI

INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

CAPÍTULO 1

POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL

Artículo 80. Efectos de la información en la política nacional

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:

- Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.
- Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.
- Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

Artículo 81. Efectividad de la información

La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:

- Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.
- Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.
- Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

CAPÍTULO II

POLÍTICAS EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS Y CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES

Artículo 82. Deber de información ante el sector trabajo

Todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- Todo accidente de trabajo mortal.
- Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

Asimismo, los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 83. Reporte de información con labores bajo tercerización

La entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales, bajo responsabilidad.

Artículo 84. Reporte de enfermedades ocupacionales

Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, son notificadas por el centro médico asistencial público o privado, dentro de un plazo de cinco días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud.

La omisión al cumplimiento de este deber de notificación es sancionable de conformidad con los procedimientos administrativos de la materia.

Artículo 85. Características del reporte

Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- Sospechoso – Probable.
- Definitivo – Confirmado.

La comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley 26842, Ley General de Salud.

**Artículo 86. Reporte en casos de trabajadores independientes**

En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que afecten a trabajadores independientes, la notificación está a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el centro asistencial que le brinda la primera atención, el cual procede a la debida comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Ministerio de Salud.

Artículo 87. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.

Artículo 88. Exhibición y archivo de registros

En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

Artículo 89. Registro en caso de pluralidad de afectados

Cuando un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente de trabajo por cada trabajador.

CAPÍTULO III**RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS****Artículo 90. Publicación de estadísticas**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Artículo 91. Información contenida en las estadísticas

Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre:

- La naturaleza de las fuentes empleadas: declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo.
- El alcance de las estadísticas: categorías, ocupaciones, sexo y edad de los trabajadores, ramas de la actividad económica y tamaño de las empresas.
- Las definiciones utilizadas.
- Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

CAPÍTULO IV**INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS****Artículo 92. Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos**

El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.

Artículo 93. Finalidad de las investigaciones

Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:

- Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho.
- Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.
- Comprobar la eficacia, tanto en el plano nacional como empresarial de las disposiciones en materia de registro y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

Artículo 94. Publicación de la información

La autoridad administrativa de trabajo realiza y publica informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores o la población.

TÍTULO VII**INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo**

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales.

La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 96. Facultades de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo están facultados para:

- Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado



- cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.
 - g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
 - h) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.
 - i) Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
 - j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.

Artículo 97. Participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales, el Ministerio de Salud y los órganos de la administración pública proporcionan peritos y técnicos, debidamente calificados, a la inspección de trabajo, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso del sector de energía y minas, las direcciones nacionales, regionales y locales organizan, contratan y proporcionan personal técnico especializado para el desarrollo de las actuaciones inspectivas que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 98. Remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La inspección de trabajo facilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, de oficio o a petición de los mismos, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 99. Intervención del Ministerio Público

Si, con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciasen indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección de trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Artículo 100. Origen de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deben determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia del trabajador.

- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores de trabajo cuando, en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f) A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 101. Requerimiento en caso de infracción

En las actuaciones de inspección que deriven en la aplicación de medidas de recomendación y asesoramiento técnico, de comprobarse la existencia de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, y de las modificaciones necesarias en las instalaciones, en los equipos o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 102. Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente

En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas. La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden en cualquier caso sin perjuicio del pago de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.

Artículo 103. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Los ministerios, instituciones públicas y organismos públicos descentralizados adecuan sus reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo a la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia.

SEGUNDA. Transfírense las competencias de fiscalización minera, establecidas en la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

TERCERA. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo financia las funciones de supervisión y fiscalización de las actividades mineras mediante sus recursos propios, los montos pagados por concepto de arancel de fiscalización minera y el setenta por ciento de las multas que se impongan por las infracciones detectadas en los procesos de fiscalización minera.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
MODIFICATORIAS**

PRIMERA. Modifícase el artículo 34 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

"Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

- 34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- 34.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas a que se refiere el presente título."

SEGUNDA. Modifícanse los párrafos tercero y séptimo del artículo 13 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con los textos siguientes:

"Artículo 13. Trámites de las actuaciones inspectivas

(...)
Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes.

(...)
Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo."

TERCERA. Adiciónase el literal f) al artículo 45 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

"Artículo 45. Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

- (...)
f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento."

CUARTA. Incorporase el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente:

"Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales

El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años.

Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años."

QUINTA. Adiciónase un último párrafo al artículo 5 del Decreto Legislativo 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, con el texto siguiente:

"Artículo 5. (...)

Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo."

SEXTA. Derógase el numeral 3 del artículo 168 del Código Penal.

SÉPTIMA. Derógase la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, del 24 de enero de 2007.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiséis días del mes de julio de dos mil once.

CÉSAR ZUMAETA FLORES
Presidente del Congreso de la República

ALEJANDRO AGUINAGA RECUEÑO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de agosto del año dos mil once.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

SALOMÓN LERNER GHITIS
Presidente del Consejo de Ministros

680588-1

PODER EJECUTIVO**PRESIDENCIA DEL
CONSEJO DE MINISTROS**

Autorizan viaje del Ministro de Relaciones Exteriores a Argentina y encargan su Despacho al Presidente del Consejo de Ministros

**RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 244-2011-PCM**

Lima, 19 de agosto de 2011