

Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Un análisis comparado Perú-España



Fachada del Edificio Colegio de Trinitarios, sede del IELAT-UAH

**J. Eduardo López
Ahumada**

**(Director y
Coordinador)**

**Leopoldo Gamarra
Vílchez**

(Coordinador)

**Fernando Varela
Bohórquez**

(Coordinador)

Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Un análisis comparado Perú-España

Dirección y coordinación
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

Coordinación
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ
FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Autores

J. Eduardo López Ahumada
(Universidad de Alcalá, IELAT, España)
Leopoldo Gamarra Vílchez
(Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú)
Andrea Sánchez Matos
(Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú)
Liz Mendoza Meza
(Abogada, Egresada de la Universidad Peruana Los Andes,
UPLA, Perú)
Mónica Rodríguez Núñez
(Abogada, Egresada de la Universidad Nacional Mayor de San
Marcos, Perú)
Brisa Yessamil Aliaga Bendezú
(Abogada, Egresada de la Universidad Nacional Mayor de San
Marcos, Perú)
Enrique A. Taxa Marcos
(Abogado, Egresado de la Universidad Nacional Mayor de San
Marcos, Perú)



**Universidad
de Alcalá**

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS ·IELAT·**

Estos papeles de discusión del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los documentos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

El presente número de la Colección Papeles de Discusión es el resultado directo de las Jornadas Interdisciplinares de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (2ª edición). Estas jornadas se enmarcan en el ámbito de las líneas de actuación científica interdisciplinar del Programa de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (D400) de la Universidad de Alcalá-IELAT (Coordinador: J.E. López Ahumada).

Instituto Universitario de Investigación en Estudios
Latinoamericanos
Universidad de Alcalá
C/ Trinidad 1
Edificio Trinitarios
28801 Alcalá de Henares – Madrid
www.ielat.com
ielat@uah.es
+34 91 885 25 75

Presidencia de Honor:

Juan Ramón de la Fuente

Dirección:

Francisco Pascual Vives

Coordinación editorial:

J. Eduardo López Ahumada

Edición:

J. Eduardo López Ahumada

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:

<https://ielat.com/normativa-de-edicion/>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Hecho en España

Made in Spain

ISSN 2254-1551

PARTICIPANTES

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá-IELAT, España. Investigador principal de la línea estable de investigación en relaciones laborales y protección social del IELAT.

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ. Profesor y Coordinador de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima (Perú).

ANDREA SÁNCHEZ MATOS. Magíster en Derecho del Trabajo, abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Jefa de Práctica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Adjunta de Cátedra de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

LIZ MENDOZA MEZA. Abogada, graduada y titulada por la Universidad Peruana Los Andes (UPLA). Colabora como autora en la Revista de Derecho Procesal del Trabajo del Poder Judicial del Perú.

MÓNICA RODRÍGUEZ NÚÑEZ. Abogada por la Universidad César Vallejo. Asistente de Juez del Trigésimo Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima. Egresada de la Maestría en Derecho Procesal de la Escuela de Posgrado de la Universidad de San Martín de Porres y de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

BRISA YESSAMIL ALIAGA BENDEZÚ. Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Maestranda del Programa de Posgrado en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima (Perú).

ENRIQUE A. TAXA MARCOS. Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Juez Especializado Titular del Trigésimo Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima. Egresado de la Maestría en Derecho Procesal y de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

INDICE

	Página
PRESENTACIÓN, <i>J. Eduardo López Ahumada</i>	6
LA PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA REAFIRMANDO LA DIGNIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA, <i>J. Eduardo López Ahumada</i>	10
LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ: ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, <i>Leopoldo Gamarra Vilchez</i>	21
LA GARANTÍA INTEGRAL DEL DERECHO A TRABAJAR LIBRE DE TODO TIPO DE VIOLENCIA, <i>Andrea Sánchez Matos</i>	34
LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO FRENTE AL DAÑO MORAL, <i>Liz Mendoza Meza</i>	47
ACOSO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE: EL CASO PERUANO Y EL CONVENIO 190 DE LA OIT, <i>Mónica Rodríguez Núñez</i>	58
REFLEXIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DEL ACOSO LABORAL, <i>Brisa Yessamil Aliaga Bendezú</i>	64
EL DESCANSO ANUAL REMUNERADO COMO GARANTÍA FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: ANÁLISIS DEL CONVENIO 190 DE LA OIT, <i>Enrique A. Taxa Marcos</i>	72

PRESENTACIÓN

J. Eduardo López Ahumada
Universidad de Alcalá*

El Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá tiene la satisfacción de presentar este nuevo número de Papeles de Discusión, una publicación que recoge una selección de trabajos elaborados por estudiantes participantes en la sexta edición del Curso de Perfeccionamiento en Relaciones Laborales y Protección Social, desarrollado en 2026 bajo la dirección académica de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del IELAT (Investigador principal J. Eduardo López Ahumada). Esta iniciativa constituye una expresión más del compromiso de la Universidad de Alcalá con la formación avanzada, la internacionalización de la enseñanza superior y el fortalecimiento de los vínculos académicos con universidades de América Latina. El curso se ha consolidado como un espacio de encuentro para estudiantes, investigadores y profesionales interesados en el estudio de las transformaciones contemporáneas del trabajo, los desafíos de la protección social y la evolución de los sistemas de garantía de los derechos laborales en un contexto marcado por profundos cambios económicos, tecnológicos y sociales. La publicación de este número especial tiene como principal objetivo proyectar el conocimiento generado durante el desarrollo del curso y ofrecer un cauce adecuado para la difusión de las reflexiones e investigaciones realizadas por los participantes, contribuyendo así al debate académico en torno a algunos de los principales retos que enfrenta actualmente el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los trabajos incluidos en esta obra son el resultado de las comunicaciones, investigaciones y actividades académicas realizadas por los estudiantes a lo largo del curso, constituyendo

* Doctor en Derecho y Doctor en Economía (Historia de la Economía Social). Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Secretario General de la Asociación Internacional de Protección Social (AIPS). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador principal del grupo de investigación de alto rendimiento sobre Derecho, digitalización e innovación tecnológica: transformaciones jurídicas y cambio social de la Universidad de Alcalá.



una muestra representativa del elevado nivel de aprovechamiento alcanzado durante esta experiencia formativa. Las contribuciones aquí reunidas reflejan la capacidad analítica, el rigor metodológico y la solvencia académica de sus autores, así como el esfuerzo de formación e investigación desarrollado durante las distintas sesiones docentes. El curso ha sido concebido como un espacio de aprendizaje activo en el que los estudiantes han tenido la oportunidad de intercambiar conocimientos, contrastar experiencias nacionales y desarrollar propuestas de análisis sobre problemas de singular relevancia para el mundo del trabajo. Desde esta perspectiva, la presente publicación no constituye únicamente una recopilación de estudios especializados, sino también el testimonio de una experiencia académica colectiva que evidencia el valor de la investigación jurídica como instrumento para comprender y afrontar los desafíos laborales y sociales de nuestro tiempo. Los trabajos que conforman este número son, por tanto, una manifestación tangible de la calidad académica alcanzada por el programa y del compromiso de sus participantes con la excelencia universitaria.

Esta actividad se desarrolla igualmente en el marco del Convenio Universitario de Colaboración suscrito entre la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad de San Martín de Porres de Lima (Perú), instrumento que ha permitido impulsar diversas iniciativas conjuntas de carácter docente, investigador y formativo. La colaboración estable entre estas instituciones y la Universidad de Alcalá ha favorecido la creación de espacios académicos compartidos orientados al fortalecimiento de las relaciones universitarias entre España y América Latina, promoviendo la movilidad académica, la cooperación científica y la construcción de redes internacionales de conocimiento. La experiencia acumulada durante los últimos años demuestra la importancia de este tipo de alianzas estratégicas para afrontar los desafíos globales que afectan al trabajo y a la protección social, así como para favorecer el intercambio de buenas prácticas entre diferentes sistemas jurídicos. En este sentido, la publicación de esta obra representa también un resultado concreto de la cooperación universitaria desarrollada entre las instituciones participantes, poniendo de manifiesto la capacidad de la colaboración internacional para generar investigación de calidad y fortalecer la formación especializada de estudiantes y profesionales.

Debe destacarse asimismo que los trabajos publicados se encuentran vinculados a la Pasantía Internacional en Relaciones Laborales y Protección Social que acompaña al



desarrollo del curso. Esta actividad complementaria permite a los estudiantes ampliar su formación mediante el contacto directo con instituciones académicas, centros de investigación y especialistas de reconocido prestigio en el ámbito jurídico-laboral. La pasantía constituye una oportunidad singular para reforzar el aprendizaje desde una perspectiva comparada e internacional, favoreciendo la adquisición de competencias académicas y profesionales de gran utilidad para su futura trayectoria investigadora. La interacción con distintos modelos normativos, experiencias institucionales y enfoques doctrinales permite comprender con mayor profundidad las transformaciones que experimentan actualmente las relaciones laborales y los sistemas de protección social en el espacio iberoamericano. De esta manera, el curso y la pasantía conforman una experiencia académica integral que combina formación especializada, investigación aplicada e intercambio internacional, contribuyendo de forma decisiva al enriquecimiento intelectual de los participantes.

La línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del IELAT mantiene desde hace años un firme compromiso con el análisis de los procesos de cambio que afectan al mundo del trabajo, la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, la digitalización de las relaciones laborales y la evolución de los sistemas de seguridad social. La organización de actividades académicas como este curso responde a la voluntad de impulsar espacios de reflexión crítica y de generar conocimiento especializado sobre cuestiones de particular relevancia para las sociedades actuales. Los trabajos reunidos en este volumen reflejan precisamente esa orientación investigadora, aportando análisis rigurosos sobre problemáticas de actualidad y ofreciendo perspectivas de interés tanto para la comunidad académica como para los profesionales y operadores jurídicos.

Finalmente, este nuevo número de Papeles de Discusión constituye una muestra del compromiso institucional del IELAT con la formación de excelencia, la difusión del conocimiento y el fortalecimiento de las relaciones académicas entre Europa y América Latina. A través de esta publicación se pretende dar continuidad a las reflexiones y debates desarrollados durante el curso, garantizando que las aportaciones realizadas por los estudiantes puedan proyectarse más allá de las aulas y contribuir al desarrollo de nuevas investigaciones. Al mismo tiempo, la obra pone de relieve la importancia de seguir impulsando iniciativas de cooperación internacional que permitan consolidar redes

universitarias, promover el pensamiento crítico y fomentar la generación de conocimiento científico de calidad. Con esta publicación, el IELAT reafirma su vocación de servicio a la comunidad académica y su compromiso con el estudio de las relaciones laborales y la protección social desde una perspectiva internacional, comparada e interdisciplinar.

LA PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA REAFIRMANDO LA DIGNIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

J. Eduardo López Ahumada
Universidad de Alcalá*

1. INTRODUCCIÓN

La protección frente al acoso y la violencia en el trabajo se ha consolidado como una de las manifestaciones más relevantes del principio de dignidad de la persona en el ámbito de las relaciones laborales. La prestación de trabajo no implica la renuncia a los derechos fundamentales inherentes a la condición humana, sino que exige garantías reforzadas que permitan preservar la integridad física, moral y psicológica de la persona trabajadora frente a cualquier comportamiento susceptible de generar humillación, intimidación o degradación. Este planteamiento encuentra sólido apoyo en el artículo 10.1 de la Constitución Española, que proclama la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social, así como en los artículos 4.2.e) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores, que reconocen el derecho al respeto de la intimidad, a la consideración debida a la dignidad y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. A ello se añade la creciente influencia de los estándares internacionales, especialmente del Convenio núm. 190 de la OIT, que sitúa el derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso en el núcleo del trabajo decente. Desde esta perspectiva, la erradicación de estas conductas no constituye únicamente una exigencia preventiva o disciplinaria, sino una condición indispensable para garantizar relaciones laborales compatibles con los derechos fundamentales y con una concepción humanista del trabajo en el Estado social y

*Doctor en Derecho y Doctor en Economía (Historia de la Economía Social). Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Secretario General de la Asociación Internacional de Protección Social (AIPS). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador principal del grupo de investigación de alto rendimiento sobre Derecho, digitalización e innovación tecnológica: transformaciones jurídicas y cambio social de la Universidad de Alcalá.

democrático de Derecho.

2. LA DIGNIDAD EN LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES DEL TRABAJO

La protección de la dignidad humana ha adquirido una posición central en la construcción del Derecho Internacional del Trabajo, hasta el punto de convertirse en uno de los criterios esenciales para valorar la legitimidad de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral. Esta orientación puede apreciarse ya en los textos fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en la Declaración de Filadelfia de 1944, donde se proclama que el trabajo no es una mercancía y que toda persona tiene derecho a desarrollar su actividad profesional en condiciones de libertad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. A partir de estos postulados, los instrumentos internacionales han impulsado una progresiva humanización de las relaciones laborales, superando enfoques centrados exclusivamente en la productividad o en la dimensión económica del empleo. La tutela de la persona trabajadora pasa así a configurarse como un objetivo prioritario de las políticas laborales actuales, vinculando el respeto de la dignidad con la garantía de entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos con los derechos fundamentales. La dignidad deja de operar como una referencia abstracta para convertirse en un principio jurídico con capacidad para orientar la interpretación y aplicación de las normas laborales internacionales.

Esta evolución resulta especialmente visible en el desarrollo del concepto de trabajo decente promovido por la OIT desde finales del siglo XX. Dicho concepto parte de la idea de que el empleo no puede valorarse únicamente por su capacidad para generar rentas, sino también por las condiciones en las que se presta y por el grado de respeto dispensado a la persona que trabaja. De este modo, la libertad sindical, la igualdad de trato, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo o la erradicación de toda forma de discriminación aparecen como elementos inseparables de la dignidad humana. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible refuerza esta perspectiva al vincular expresamente el crecimiento económico con la promoción de un trabajo decente para todas las personas. Bajo este enfoque, la calidad democrática de las relaciones laborales se mide igualmente por la capacidad de los ordenamientos jurídicos para garantizar que la actividad profesional se desarrolle sin humillaciones, abusos o situaciones incompatibles con el respeto debido a la condición humana. La dignidad se proyecta, por tanto, sobre todo el ciclo de la relación laboral, desde el acceso al empleo hasta la extinción del contrato de trabajo.



Una manifestación particularmente relevante de esta tendencia se encuentra en el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en 2019. Su importancia radica en haber situado expresamente la defensa de la dignidad personal en el núcleo de las estrategias internacionales destinadas a combatir conductas de violencia y acoso. El propio instrumento reconoce que estas prácticas son incompatibles con el trabajo decente y pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Asimismo, establece un marco de protección amplio que abarca no solo los daños físicos, sino también los perjuicios psicológicos, morales, sexuales o económicos derivados de este tipo de comportamientos. De esta manera, la comunidad internacional asume que el respeto a la dignidad exige medidas preventivas, mecanismos eficaces de tutela y respuestas sancionadoras adecuadas frente a cualquier actuación que genere intimidación, degradación o menosprecio de la persona trabajadora¹.

3. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA COMO VALOR FUNDANTE DE LA RELACIÓN LABORAL

La dignidad de la persona trabajadora constituye el presupuesto axiológico sobre el que se articula todo el sistema jurídico-laboral. El contrato de trabajo genera un vínculo de subordinación jurídica que legitima el ejercicio de determinadas facultades empresariales de dirección, organización y control, pero en ningún caso autoriza una restricción de los derechos inherentes a la condición humana². La posición de dependencia propia de la relación laboral no despoja al trabajador de su condición de ciudadano ni de la titularidad plena de sus derechos fundamentales, los cuales continúan desplegando eficacia en el interior de la empresa. De ahí que el Tribunal Constitucional haya afirmado reiteradamente que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación de los derechos que la Constitución reconoce a toda persona, debiendo interpretarse las facultades empresariales

¹ La erradicación de la violencia y del acoso se configura como una exigencia inherente a la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y como una condición indispensable para la construcción de entornos laborales auténticamente respetuosos con la persona humana. Vid. RAMOS QUINTANA, M. I., «Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018, pp. 99-100. YAGÜE BLANCO, S., «Las dimensiones de la noción de violencia y acoso en el trabajo del Convenio 190 de la OIT», en ALTÉS TÁRREGA, J. A. y YAGÜE BLANCO, S. (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 57-58.

² La construcción de entornos laborales respetuosos exige que las facultades empresariales se ejerzan dentro de los límites derivados de los derechos fundamentales. La STC 160/2007, de 2 de julio, recuerda que la tutela constitucional no desaparece en el interior de la empresa y que las decisiones empresariales deben interpretarse de conformidad con los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta doctrina refuerza la idea de que la dirección y organización del trabajo no pueden desarrollarse mediante prácticas de presión, represalia o intimidación incompatibles con el respeto debido a la persona trabajadora.

de conformidad con tales derechos (entre otras, SSTC 88/1985, de 19 de julio, y 192/2003, de 27 de octubre). Este planteamiento encuentra su principal fundamento en el artículo 10.1 CE, que configura la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social, irradiando sus efectos sobre todo el ordenamiento jurídico y, particularmente, sobre aquellas relaciones caracterizadas por una desigualdad estructural de poder, como sucede en el ámbito laboral.

Desde esta perspectiva, la dignidad aparece como un límite material infranqueable frente al ejercicio abusivo de las prerrogativas empresariales. El reconocimiento constitucional de la libertad de empresa en el artículo 38 CE no puede entenderse desligado del respeto a los derechos fundamentales de quienes prestan servicios en la organización productiva. Por ello, el Estatuto de los Trabajadores incorpora expresamente la protección de la dignidad entre los derechos básicos de la persona trabajadora, reconociendo en su artículo 4.2.e) el derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad personal, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. No se trata únicamente de una garantía formal, sino de una auténtica exigencia de respeto a la dimensión personal del trabajo humano³.

La progresiva constitucionalización del Derecho del Trabajo ha reforzado esta concepción humanista de las relaciones laborales, situando la dignidad en el centro de los mecanismos de tutela frente a las conductas empresariales o interpersonales que puedan menoscabarla. En este sentido, la protección de la integridad moral reconocida en el artículo 15 CE ha adquirido una relevancia creciente en la jurisprudencia social como instrumento de reacción frente a comportamientos atentatorios contra la dignidad del trabajador. La STC 56/2019, de 6 de mayo, recuerda que la integridad moral protege a la persona frente a actuaciones que provoquen sentimientos de humillación, envilecimiento o cosificación incompatibles con su condición de sujeto de derechos⁴. Bajo esta lógica, la prohibición de

³ La persona trabajadora no puede ser considerada un mero factor de producción ni un recurso organizativo sometido exclusivamente a criterios de eficiencia económica, sino un sujeto de derechos cuya personalidad y esfera moral deben ser preservadas durante toda la vigencia de la relación laboral. Vid. LÓPEZ AHUMADA, J. E., «La aplicación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo desde la perspectiva de su acomodación al ordenamiento jurídico-laboral español», *Papeles de Discusión (IELAT)*, núm. 29, 2026, pp. 11-12.

⁴ La dignidad de la persona constituye el fundamento último de la protección jurídica dispensada frente al acoso y la violencia en el trabajo. En este sentido, la STC 56/2019, de 6 de mayo, declaró que la marginación

la violencia y el acoso en el trabajo no responde exclusivamente a razones de prevención de riesgos laborales o de mantenimiento de la disciplina organizativa, sino a la necesidad de garantizar que el espacio de trabajo constituya un ámbito de reconocimiento y respeto de la dignidad humana. La tutela frente a estas conductas encuentra su justificación última en la defensa de la persona trabajadora como valor superior del sistema de relaciones laborales y como eje vertebrador del trabajo decente en un Estado social y democrático de Derecho.

4. LA EMPRESA COMO ESPACIO DE RESPETO A LA PERSONA

La empresa ya no puede ser concebida exclusivamente como una organización destinada a la obtención de resultados económicos, sino también como un espacio de convivencia en el que convergen derechos, intereses y expectativas legítimas de quienes desarrollan su actividad profesional en su seno. Esta concepción encuentra respaldo en el modelo constitucional de relaciones laborales, que exige compatibilizar la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 CE con la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La posición de supremacía organizativa que corresponde al empresario en virtud de los artículos 1.1 y 20 del Estatuto de los Trabajadores no le atribuye un poder ilimitado sobre quienes prestan servicios bajo su dirección, sino que impone la obligación de ejercer sus facultades respetando la dignidad, la intimidad, la igualdad y la integridad moral de la plantilla. De este modo, la empresa se configura como un ámbito en el que deben proyectarse los valores propios del Estado social y democrático de Derecho, garantizando condiciones de trabajo compatibles con el libre desarrollo de la personalidad. La jurisprudencia constitucional ha insistido en que los derechos fundamentales no quedan suspendidos por la celebración del contrato de trabajo, sino que mantienen plena eficacia dentro de la organización empresarial, actuando como límites a cualquier decisión que pueda provocar una afectación injustificada de la esfera personal del trabajador⁵.

profesional deliberada de un trabajador mediante la asignación de un puesto carente de funciones efectivas supone una lesión de la integridad moral cuando genera sentimientos de inferioridad, frustración y menosprecio personal. El Tribunal Constitucional destacó que la ausencia prolongada de ocupación efectiva no constituye una simple irregularidad organizativa, sino una actuación capaz de afectar al libre desarrollo de la personalidad del trabajador y, por tanto, a su dignidad como persona.

⁵ Desde esta perspectiva, la tutela frente al acoso y la violencia aparece estrechamente vinculada a la obligación empresarial de preservar un entorno laboral basado en el respeto mutuo y en el reconocimiento de la dignidad inherente a toda persona. MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G., «Vulneración del derecho fundamental a la integridad moral del trabajador: el acoso “moral” (psicológico) o mobbing y la marginación laboral deliberada, continuada y carente de un objetivo legítimo incurso en abuso de poder o arbitrariedad», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2020, pp. 151-152. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y MEGINO FERNÁNDEZ, D., «Honor e integridad moral del trabajador en

La consideración de la empresa como espacio de respeto a la persona exige superar enfoques centrados exclusivamente en la eficiencia productiva para incorporar una auténtica cultura organizativa orientada a la protección de los derechos humanos en el trabajo. Tal exigencia adquiere especial relevancia en el contexto actual, caracterizado por nuevas formas de organización empresarial, procesos de digitalización y sistemas de control cada vez más sofisticados. En este escenario, el deber de protección previsto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, debe interpretarse en sentido amplio, comprendiendo no solo la prevención de daños físicos, sino también la evitación de riesgos psicosociales susceptibles de afectar a la dignidad y al bienestar emocional de las personas trabajadoras. La adopción de protocolos contra el acoso, mecanismos confidenciales de denuncia, acciones formativas y medidas de sensibilización responde precisamente a esta finalidad preventiva. No se trata únicamente de reaccionar frente a conductas ya producidas, sino de promover un clima laboral basado en la confianza, la igualdad y el respeto recíproco. La calidad de las relaciones laborales no depende exclusivamente de factores económicos o productivos, sino también de la capacidad de la organización para garantizar que toda persona sea tratada con consideración y respeto durante el desarrollo de su actividad profesional. La prevención de la violencia y del acoso se integra hoy en una visión más amplia de la empresa como comunidad humana en la que la dignidad constituye un valor irrenunciable y un principio rector de la gestión laboral.

5. EL ACOSO Y LA VIOLENCIA COMO NEGACIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA

El acoso y la violencia en el trabajo representan una de las manifestaciones más graves de vulneración de la dignidad de la persona trabajadora, al afectar directamente al núcleo esencial de los derechos que acompañan a todo individuo en el desarrollo de su actividad profesional. Lejos de constituir meros conflictos interpersonales o problemas de organización empresarial, estas conductas comportan una alteración de las condiciones básicas de respeto que deben presidir toda relación laboral. La dignidad resulta lesionada cuando la persona es sometida a comportamientos de hostigamiento, intimidación, humillación o menosprecio que cuestionan su valor como sujeto de derechos. Desde esta

contraposición al acoso laboral: la difícil tarea de trazar lindes», *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 16, 2007, pp. 9-11.

perspectiva, el artículo 10.1 CE proyecta una especial función protectora en el ámbito laboral, al impedir que el trabajador sea tratado como un simple instrumento al servicio de intereses productivos. La jurisprudencia constitucional ha subrayado reiteradamente que la dignidad excluye cualquier conducta que implique degradación o cosificación de la persona, criterio que adquiere una importancia singular cuando tales actuaciones tienen lugar en un contexto de dependencia y subordinación jurídica como el propio de la relación de trabajo.

La especial gravedad del acoso radica en que sus efectos trascienden el plano estrictamente profesional para proyectarse sobre la esfera personal, psicológica y social de la víctima. Las conductas de hostigamiento continuado generan situaciones de aislamiento, pérdida de autoestima, deterioro de la salud mental e incluso abandono involuntario del empleo, produciendo un menoscabo profundo de la integridad moral protegida por el artículo 15 CE⁶. Precisamente por ello, la doctrina judicial ha vinculado de manera frecuente los supuestos de acoso laboral con la vulneración simultánea de la dignidad y de la integridad moral de la persona trabajadora. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que la protección de la integridad moral ampara a la persona frente a actuaciones capaces de provocar sentimientos de humillación, envilecimiento o quebranto de su consideración personal, especialmente cuando tales comportamientos se desarrollan de forma sistemática y reiterada⁷. El daño producido por estas prácticas no se limita al sufrimiento individual de la víctima, sino que erosiona los presupuestos de confianza y respeto sobre los que debe asentarse toda organización laboral democrática.

La violencia en el trabajo, ya sea de naturaleza física, psicológica, sexual o incluso digital, supone igualmente una negación frontal de los valores que inspiran el modelo constitucional de relaciones laborales. La adopción del Convenio núm. 190 de la OIT ha

⁶ La tutela frente al acoso laboral encuentra uno de sus principales apoyos en el derecho fundamental a la integridad moral reconocido en el artículo 15 CE. La STC 56/2019 subraya que las conductas empresariales que provocan aislamiento, vaciamiento funcional o exclusión sistemática del trabajador pueden alcanzar una intensidad suficiente para constituir un trato objetivamente vejatorio. Según el Tribunal Constitucional, la especial gravedad radica en la creación de un contexto humillante que deteriora la autoestima de la víctima y menoscaba su consideración profesional ante terceros.

⁷ La jurisprudencia ha insistido en que el acoso laboral no se identifica con cualquier conflicto existente en la empresa, sino con comportamientos reiterados de hostigamiento que generen una situación de grave menoscabo personal. En este sentido, la STS 426/2021 (Penal), de 19 de mayo, define el acoso laboral como un proceso de hostigamiento psicológico desarrollado en el marco de una relación de superioridad, caracterizado por una sucesión de actos humillantes capaces de minar la resistencia emocional y la autoestima de quien los padece. La sentencia destaca que el elemento central de estas conductas es su capacidad para ofender gravemente la dignidad de la víctima.

reforzado esta idea al reconocer expresamente que la violencia y el acoso resultan incompatibles con el trabajo decente y pueden constituir una vulneración de los derechos humanos⁸. Bajo este enfoque, la protección frente a dichas conductas no obedece únicamente a razones de salud laboral o de mantenimiento del orden en la empresa, sino a la necesidad de preservar la condición humana de quien presta servicios. Toda actuación que genere miedo, sometimiento, degradación o discriminación priva al trabajo de su dimensión de realización personal y contradice los principios de libertad, igualdad y respeto que deben inspirar la convivencia en el entorno profesional. La erradicación de estas conductas constituye, por tanto, una exigencia inherente a la garantía de la dignidad de la persona trabajadora y un presupuesto indispensable para la construcción de espacios laborales respetuosos con los derechos fundamentales.

6. LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA COMO CONDICIÓN DE UN TRABAJO VERDADERAMENTE DIGNO

La consecución de un trabajo verdaderamente digno exige la eliminación efectiva de todas aquellas conductas que comprometan el respeto debido a la persona trabajadora. La violencia y el acoso no constituyen fenómenos marginales dentro de las relaciones laborales, sino factores que afectan directamente a la calidad democrática de la organización del trabajo y al reconocimiento de los derechos fundamentales en la empresa. El trabajo digno no puede identificarse únicamente con la existencia de empleo o con la percepción de una remuneración adecuada, sino que requiere igualmente condiciones laborales compatibles con la libertad, la igualdad, la seguridad y el respeto a la integridad de quienes prestan servicios. Bajo esta premisa, cualquier situación de hostigamiento, intimidación, discriminación o abuso de poder resulta incompatible con los valores que inspiran el ordenamiento laboral⁹. La prestación de servicios debe desarrollarse en un

⁸ La aprobación del Convenio núm. 190 de la OIT supuso un hito en la protección de la dignidad de la persona trabajadora al reconocer expresamente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, integrando esta garantía en el núcleo del trabajo decente y de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Vid. PONS CARMENA, M., «Violencia y acoso en el trabajo a la luz del Convenio OIT 190 y de las nuevas normas españolas de 2022 y 2023 (Ley 15/2022, LO 10/2022 y Ley 4/2023)», en ALTÉS TÁRREGA, J. A. y YAGÜE BLANCO, S. (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 111-ss. MORENO MÁRQUEZ, A. M., «El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español», *Trabajo y Derecho*, núm. 100, 2023, pp. 100-101.

⁹ El ejercicio irregular de las facultades directivas puede transformarse en un instrumento de violencia cuando se utiliza para someter o degradar a la persona trabajadora. Así lo pone de relieve la STS (Sala 2.ª, de lo Penal) 409/2020, de 23 de julio, al confirmar la existencia de un delito contra la integridad moral derivado de actuaciones persistentes de hostigamiento desarrolladas en un contexto de superioridad jerárquica. La

entorno que permita a la persona ejercer su actividad profesional sin temor a sufrir conductas que menoscaben su autoestima, su reputación o su estabilidad emocional. Por ello, la lucha contra el acoso y la violencia se ha convertido en una prioridad de las políticas públicas laborales y en un componente esencial de la noción moderna de trabajo decente.

La consolidación de este enfoque encuentra un importante respaldo en los instrumentos internacionales de protección del trabajo. El Convenio núm. 190 de la OIT parte de la premisa de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, reconociendo expresamente que tales comportamientos son incompatibles con el trabajo decente y pueden vulnerar derechos humanos fundamentales. Esta formulación supone un cambio significativo en la forma de abordar el problema, al desplazar el centro de atención desde las consecuencias individuales de las conductas ilícitas hacia la necesidad de garantizar entornos laborales respetuosos con la dignidad humana. La protección frente al acoso deja así de configurarse como una cuestión estrictamente vinculada a la disciplina empresarial o a la prevención de riesgos para convertirse en una manifestación de los compromisos internacionales asumidos en materia de derechos fundamentales. La erradicación de estas conductas se integra, por tanto, en una estrategia más amplia dirigida a promover relaciones laborales basadas en el respeto, la inclusión y la igualdad efectiva entre las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva del ordenamiento español, la construcción de entornos laborales libres de violencia y acoso requiere una actuación preventiva especialmente intensa por parte de las empresas. El deber de protección reconocido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, obligación que actualmente comprende también la gestión de los riesgos psicosociales. A ello se suman las previsiones contenidas en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que imponen la adopción de medidas específicas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este marco normativo evidencia que la erradicación de estas conductas no puede limitarse a respuestas sancionadoras ex post, sino que exige la implantación de mecanismos preventivos orientados a detectar situaciones de riesgo, establecer canales eficaces de denuncia y

resolución insiste en que el abuso organizativo adquiere relevancia jurídica cuando persigue la humillación o degradación profesional de la víctima, vulnerando de forma directa su dignidad personal.



fomentar una cultura organizativa basada en el respeto a la persona. La prevención se convierte así en una herramienta fundamental para garantizar la efectividad real de los derechos fundamentales dentro de la empresa.

La eliminación de la violencia y del acoso representa una exigencia inherente a la propia función social del Derecho del Trabajo. Allí donde persisten comportamientos vejatorios, intimidatorios o discriminatorios resulta imposible afirmar que exista una auténtica protección de la dignidad de la persona trabajadora. La jurisprudencia constitucional y social ha puesto de relieve que el contrato de trabajo no puede servir de cobertura para actuaciones que supongan humillación, degradación o menosprecio de quien presta servicios, pues ello vaciaría de contenido las garantías derivadas de los artículos 10.1 y 15 de la Constitución. La defensa de espacios laborales respetuosos con la persona no solo beneficia a las víctimas potenciales de estas conductas, sino que fortalece la cohesión interna de las organizaciones y favorece modelos de gestión compatibles con los principios del Estado social y democrático de Derecho. Por esta razón, la erradicación del acoso y de la violencia debe entenderse como un objetivo permanente de las políticas laborales y como una condición indispensable para que el trabajo pueda desempeñar su función de desarrollo personal, integración social y realización de la dignidad humana.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y MEGINO FERNÁNDEZ, D., «Honor e integridad moral del trabajador en contraposición al acoso laboral: la difícil tarea de trazar lindes», *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 16, 2007.

LÓPEZ AHUMADA, J. E., «La aplicación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo desde la perspectiva de su acomodación al ordenamiento jurídico-laboral español», *Papeles de Discusión (IELAT)*, núm. 29, 2026.

MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G., «Vulneración del derecho fundamental a la integridad moral del trabajador: el acoso “moral” (psicológico) o mobbing y la marginación laboral deliberada, continuada y carente de un objetivo legítimo incurso en abuso de poder o arbitrariedad», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2020.

MORENO MÁRQUEZ, A. M., «El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español», *Trabajo y Derecho*, núm. 100, 2023.

PONS CARMENA, M., «Violencia y acoso en el trabajo a la luz del Convenio OIT 190 y de las nuevas normas españolas de 2022 y 2023 (Ley 15/2022, LO 10/2022 y Ley 4/2023)», en ALTÉS TÁRREGA, J. A. y YAGÜE BLANCO, S. (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

RAMOS QUINTANA, M. I., «Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018.

YAGÜE BLANCO, S., «Las dimensiones de la noción de violencia y acoso en el trabajo del Convenio 190 de la OIT», en ALTÉS TÁRREGA, J. A. y YAGÜE BLANCO, S. (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ: ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Leopoldo Gamarra Vílchez*

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio está relacionado con el tema central del Sexto Curso de Altos Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2025, "Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales", organizado por el Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (España). Partimos considerando que, en un Estado Social de Derecho, el trabajo no es solo un factor de producción, sino una dimensión esencial de la dignidad humana. Sin embargo, en América Latina y especialmente en el Perú, la informalidad laboral, definida por la ausencia de registros legales y protecciones contributivas, no es una excepción, sino la regla llegando casi al 75 %. Este fenómeno no es solo un problema estadístico o de recaudación fiscal; representa una vulneración sistemática de los derechos fundamentales por la ausencia de una seguridad social en un Estado de Derecho.

2. LA INFORMALIDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN LA DIGNIDAD HUMANA

La informalidad en general es un fenómeno complejo que adquiere diversas formas según el país o según sus normas, constituye un fenómeno político e institucional muy ligado a los sistemas de protección social. Específicamente, la informalidad laboral fractura un aspecto básico de la sociedad: la dignidad humana. Veamos primero en que consiste la informalidad laboral en el Perú y luego el impacto en la dignidad humana.

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y en la Universidad Jesuita Antonio Ruiz de Montoya de Lima-Perú

2.1. La informalidad laboral en el Perú

En el Perú, se estableció en 14 años la edad mínima para definir la Población en Edad de Trabajar (PET), que se estima en 26 millones 276 mil 600 personas en el 2025. La PET se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA) conocida también como Fuerza de Trabajo que alcanzó los 17 millones 462 mil 500 personas; conformada a su vez por la PEA ocupada (16 millones 964 mil 200 personas) y la PEA desocupada (941 mil 200 personas) y la Población Económicamente Inactiva (PEI) de 6 millones 679 mil 600 personas, según el INEI (2025). Las dos últimas cifras suman más de 8 millones de personas las que se encuentran propiamente desempleadas.

Al respecto, la informalidad laboral es el problema más grave respecto al empleo en el Perú: se ubicó en 71,2% en el periodo abril 2023 y marzo 2024, con respecto al mismo periodo del año anterior (73,5%), esta tasa mostró una disminución de 2,3 p.p. Por otro lado, la tasa de empleo formal fue de 28,8% en dicho periodo, según el Informe Trimestral del mercado laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. De este modo el desempleo es uno de los temas de debate académico más importantes en relación con el mercado laboral peruano; sin embargo, ajeno a la toma de decisiones de los gobiernos de turno a pesar de esta relevancia y peor aún se agudizó con la crisis política de hace varios años que han llevado a un aumento alarmante del desempleo y la pobreza en el Perú, afectando especialmente a los jóvenes.

Esa situación es uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de la juventud, donde el trabajador carece de seguridad social, beneficios de ley o protección institucional. En el Perú la situación es crítica: la informalidad en menores de 25 años supera el 85%, en Lima y Callao, 8 de cada 10 jóvenes están desempleados o en empleos informales (INEI, 2025). El problema es que la falta de oportunidades empuja a los jóvenes a aceptar condiciones precarias para subsistir¹⁰. Frente a esta situación, se requiere políticas sociolaborales diferenciadas y que el crecimiento económico genere empleos de calidad considerando los tres saberes: el saber ser, el saber conocer y el saber hacer, de esta manera la formación se presenta como un elemento que permite la empleabilidad de los jóvenes y la productividad de las empresas.

¹⁰ Las empresas prefieren contratar a personas con trayectoria y experiencia, lo que cierra las puertas del sector formal a los recién egresados. Como consecuencia los jóvenes no cuentan con beneficios sociales, seguro de salud ni aportes para una pensión de jubilación; lo peor son los ingresos bajos y variables.

Por ello, ocupa un lugar central en la agenda de la OIT que incluso adoptó la Recomendación 204 relacionada con la transición de la economía informal a la economía formal. Pero la trascendencia no queda estancada en este hecho, sino porque su incidencia representa un obstáculo para el desarrollo incluyente y crecimiento económico, los ingresos públicos, la protección social y la competencia leal de los mercados. Según Nuñez-Cortés y Gerson (2026), la informalidad laboral puede ser medible de acuerdo con cinco dimensiones: salud, pensión, protección frente a ceses, garantía de ingresos mínimos y derechos colectivos, lo cual nos permite identificar el fenómeno dentro de la formalidad y elaborar políticas laborales y sociales. En ese sentido, para superar la informalidad laboral se requiere un diagnóstico empírico y una agenda de política pública de mecanismos progresivos de acumulación de derechos y modelos de *“experiencias de inspección laboral basada en riesgo han mostrado mejoras en el cumplimiento normativo con menores costos administrativos, especialmente cuando se combinan con incentivos positivos...”* (Núñez-Cortés Pilar y Gerson Ana, 2026, p.30)

Está probado que ni la corrección aislada de incentivos contributivos ni el refuerzo exclusivo de la fiscalización han logrado modificar de manera estructural la magnitud del fenómeno de la informalidad laboral. Y el problema no hay que situarlo solo en la racionalidad económica sino en la desalineación más profunda entre la estructura productiva, el diseño contributivo, la capacidad aministrativa y la garantía de los derechos sociales. La agenda política debe estructurarse en una secuencia temporal que distingue entre medidas inmediatas, de mediano plazo y transformaciones estructurales. Esta jerarquización debe partir reconociendo que la informalidad no puede resolverse solo mediante una intervención única ni mediante reformas aisladas, exige una estrategia escalonada que combine acciones inmediatas de mejora operativa con transformaciones institucionales de mayor alcance.

2.2. El impacto en la dignidad humana

Partimos considerando que la mayor parte de las personas y los ciudadanos dependen de un trabajo para vivir ellos y sus familias, una existencia digna. El trabajo es el único medio para obtener ingresos que permite en condiciones de dignidad realizarse libre y solidariamente como ser humano. Pero, la realidad del trabajo en el Perú no solo es un bien escaso sino se presenta con graves problemas de segmentación con regímenes laborales que no permiten el desarrollo que las empresas necesitan y las condiciones laborales



mínimas que requieren todos los trabajadores, y lo más grave el problema del empleo informal que llegan a más del 75 % del empleo. Lo crítico, en cuanto a la dignidad humana, es que, al carecer de seguro médico o cobertura de riesgos sociales en general, un trabajador queda expuesto a que cualquier riesgo laboral (un accidente o una enfermedad) que lo afecta directamente y a su familia, especialmente a quienes se encuentra en la pobreza extrema.

Esa situación impacta a la dignidad humana; por ello, consideramos muy importante una reforma laboral que logre vencer ese obstáculo. Existe en el Perú la necesidad de una reforma laboral a través de una Ley General de Trabajo, como el marco normativo que facilite el necesario equilibrio en toda relación laboral donde existan trabajadores y empleadores. Se trata de promover la incorporación al mercado laboral a los jóvenes con un trabajo decente, de tal forma que se pueda romper la reproducción del círculo de pobreza que se presenta permanentemente y el sector donde se concentra la mayor cantidad de pobres es la economía informal; se trata, desde lo jurídico del desarrollo de los recursos humanos, que facilite los flujos de oferta y demanda de la fuerza laboral y de perfeccionar la democratización de las oportunidades que se abren en el mercado.

Por ello, se debe procurar generar un modelo democrático de relaciones laborales en ese sentido, que incluya cambios tales como: la estabilidad laboral como seguridad jurídica, el reconocimiento pleno del derecho al trabajo, el fomento y reconocimiento de los derechos colectivos especialmente la negociación colectiva con el respeto irrestricto al fuero sindical y la libertad sindical, limitación de la intermediación y la tercerización, derecho a una seguridad social universal y redistributiva. También necesariamente *“impulsar una nueva cultura laboral que promueva el diálogo social, respete y aplique los principios y Derechos Fundamentales del trabajo, y erradique la informalidad, no solo desde una perspectiva fiscal, sino como un problema de Derechos Humanos y Justicia Social”* (Coppoletta Sebastián y Guberman Violeta, 2026, p.53).

Entonces se trata de identificar y superar el empleo informal ya que genera exclusión social y precariedad. Es posible identificar qué normativas son las adecuadas para crear cuando se logra observar el impacto social que genera en las personas que trabajan y se encuentren en una situación de informalidad que ha variado en el tiempo ya que los mercados laborales también cambian continuamente. La precariedad es no tener seguridad, no tener protección, tener salarios bajos, inestabilidad en el empleo, la intermitencia de los tiempos de trabajo

y el no empleo, el endeudamiento por la falta de trabajo. Por ello, es clave la implementación de políticas públicas que logren la materialización de un sistema de seguridad social verdaderamente inclusivo y protector para todas las personas en su condición de vulnerables en una sociedad de mercado.

3. LA RESPONSABILIDAD DE UN ESTADO SOCIAL DE DERECHO

Desde la perspectiva de los derechos fundamentales, el Estado de Derecho con sus limitaciones jurídicas dio paso al Estado Social de Derecho que asume la responsabilidad de generar y garantizar condiciones de bienestar de una sociedad a través de medidas de empleo e implementación de la seguridad social. Veamos el origen de dichas políticas.

3.1. Medidas concretas de empleo

Con la gran crisis económica en los EE. UU. en los años 30 se empezaron a tomar medidas muy concretas que significaron el cambio del Estado de Derecho y el paso a un Estado Social de Derecho; así, tenemos el *New Deal* norteamericano que fue un programa planteado por el presidente Franklin D. Roosevelt y que se desarrolló entre 1933 y 1938 para enfrentar el problema económico de 1929 a través de reformas de los mercados financieros y estímulos para el crecimiento económico. El 4 de marzo de 1933, Franklin Roosevelt en su discurso de investidura como presidente de los EE. UU. anunció reformas económicas a través de programas de inversión pública y creación de agencia de empleos para solucionar la crisis económica iniciada.

En ese contexto podemos señalar tres medidas trascendentales que llevaron a un nuevo modelo económico del Estado Social de Derecho más conocido como Estado de Bienestar: la Ley de recuperación industrial nacional de junio de 1933 que fue una medida de intervención en los mercados financieros, fomento de la competencia, sanidad pública, reconocimiento de pensiones, programas agrícolas, etc. La segunda medida, la Ley de Relaciones Laborales de julio de 1935, conocida como la Ley Wagner (Robert F. Wagner senador de Nueva York, creador y propulsor de la mencionada ley), reconoce el derecho sindical y la negociación colectiva de los trabajadores en un momento en que los empleadores se oponían a tal derecho. Sin embargo, esta ley como otras a favor de los trabajadores ayudaron a la recuperación de la crisis económica, siendo la más avanzada de las normas laborales del *New Deal*.

En efecto, “*El Estado regulador federal, que se originó en el New Deal y culminó con la*

revolución en los derechos de las décadas de 1960 y 1970, ha renovado la estructura constitucional de los Estados Unidos. Con el rechazo de las líneas fundamentales del Common Law para distinguir entre la neutralidad y la parcialidad, o la actuación y la falta de ella, un orden social basado en el Common Law ya no parecía una disposición natural o fruto del azar, sino en ocasiones constituía una serie de decisiones colectivas ineficaces e injustas” (Sunstein Cass R., 2016, p.229).

Finalmente, la tercera medida, la Ley Federal de seguridad social del 14 de agosto de 1935 con un esquema contributivo proveniente de impuestos sobre los ingresos específicos y comprendía todo tipo de prestaciones como la salud, pensiones, desempleo, asignaciones familiares y otros. Así, cuando el empleo empezó a escasear, surgieron alternativas que le proporcionaron mayor énfasis en el papel regulador del Estado en el proceso productivo social y es lo que un significativo pensador como Keynes¹¹, promovió el Estado de Bienestar para combatir la crisis. No hay que olvidar que, gracias a esta propuesta, se transformó la concepción económica predominante en la década del 30 del siglo pasado y sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, se prestaron mejores servicios públicos y la seguridad social fue un arma decisiva para ordenar la distribución de la riqueza y favorecer a los más necesitados y, especialmente, a los más pobres.

Así, se consideró que era posible encontrar un nuevo equilibrio económico relativamente estable en la redefinición de las relaciones entre Estado y economía¹². Se aseguraba un salario caracterizado por una contractualización a largo plazo de la relación laboral: tratar de mantener el equilibrio para hacer posible el consumo; además, de un salario indirecto a través de prestaciones sociales como la educación, la seguridad social, etc. Esto es, demanda efectiva y gasto público como fórmula para reactivar la economía. Así, se logró superar la crisis, se dio un mejoramiento salarial y éste se ató a la productividad. Entonces el Estado Benefactor o Asistencial o Estado Social de Derecho o Estado de Bienestar, como integrador y regulador de las relaciones industriales, creció y se multiplicó en los países industrializados sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial con características similares como la prestación creciente de servicios públicos, un sistema impositivo

¹¹ John Maynard Keynes (1883 - 1946), su obra más importante, en la cual detalla la esencia de su doctrina, se titula *Teoría general del empleo, el interés y el dinero*. Obra que tuvo su origen en la depresión económica de los años 30 y cuyos planteamientos transformaron el pensamiento económico en el siglo XX.

¹² Solo de esta forma es posible entender el Estado Social de Derecho en los países europeos que conforman la Unión Europea, especialmente en los países nórdicos como Dinamarca, Finlandia, Noruega, Islandia y Suecia que tienen economías más competitivas del mundo con fuerte protección social y bajos niveles de desempleo (Partanen Anu, 2017).

progresivo y la redistribución de la riqueza a través de la seguridad social.

Estos nuevos servicios y mecanismos sociales sirvieron para afianzar el derecho a la salud y educación prioritariamente para todos y no solamente para los trabajadores; así, el Estado de Bienestar se hizo realidad para proteger a todas las personas necesitadas a través de la seguridad social que se materializaron progresivamente desde los años 50 del siglo XX, y demuestra la estrecha relación entre desarrollo y seguridad social que el Estado Social de Derecho o Estado de Bienestar asume como responsabilidad y reto.

3.2. Implementación de políticas de seguridad social

Los programas de asignaciones familiares, de salud pública, de asistencia social, de empleo y otros, de carácter no contributivo y financiado a través del fisco, pasaron a integrar, junto al seguro social, el universo de políticas de seguridad social. Esto último revela en toda su dimensión la íntima ligazón entre la política de desarrollo y la de seguridad social, como mencionamos. En la seguridad social se aplica el concepto del “bien preferente” en la medida que las personas no son previsoras, se justifica que la sociedad encuentre conveniente que el Estado intervenga “obligando” a los ciudadanos a tener comportamientos previsionales. Entonces, las prestaciones sociales son un bien preferente; es decir, un bien que el propio Estado impone a los ciudadanos para su propio bienestar, pero también teniendo en cuenta que una buena parte de los costos de que un individuo no haya comprado ese bien recae sobre los otros (Stiglitz Joseph, 1998, p. 372).

En un Estado de Bienestar, esta es una justificación para que exista un sistema de seguridad social. Desde mediados del siglo XX, la implementación de sistemas de seguridad social se ha vuelto una de las principales características de un Estado moderno. En esa perspectiva, en las preparaciones de la celebración del centenario de la OIT se recordó que *“la Seguridad Social ha sido una fenomenal construcción, alumbrada por la humanidad, como ya se ha dicho en la segunda mitad del siglo XX a la que no se puede renunciar (...), así como en los sistemas que se creen en aquellos países que aún no lo tienen hasta conseguir que la Seguridad Social sea una realidad planetaria”* (Aparicio T. Joaquín, 2017, p. 475).

Cuando el empleo empieza a escasear, surgen alternativas que le proporcionan mayor énfasis en el papel regulador del Estado en el proceso productivo social y es lo que Keynes promovió el Estado de Bienestar como sistema económico y social para combatir la crisis. Frente a los problemas mencionados conocidos como la cuestión social, los Estados se



vieron obligados a intervenir a través de algunas políticas; para ello en Inglaterra se realizó el más famoso de los diagnósticos de la historia: el Informe Beveridge¹³, en el que se proponía superar el problema de pobreza de la población de ese país, a través de la seguridad social que adquirió un concepto más amplio de los seguros sociales. Este comprendería programas de asignaciones familiares, salud pública universal, asistencia social de empleo y otros, de carácter no contributivo y financiado a través del fisco, que deberían pasar a integrar, junto al seguro social, el universo de políticas de seguridad social en beneficio de todos. De esta manera, las prestaciones en la seguridad social son universales en sus dos sentidos: comprende a todas las personas (*“desde la cuna hasta la tumba”*, frase de Beveridge) y a todos los servicios/prestaciones para superar el estado de necesidad que se vive en una sociedad.

Incluso los opositores, como Hayek, aceptan el Estado de Bienestar en tanto instrumento efectivo para luchar contra los riesgos comunes a todos los ciudadanos (Hayek Fréédrich, 1998). Así, fue naciendo el Estado de Bienestar en Europa en circunstancias muy especiales, aunque con matices y exigencias diferenciadas en los países. La formación de los Estados de Bienestar, ciclo de sensibilidad por los problemas sociales como parte de la historia de la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad, nos permite el ejercicio de los derechos humanos básicos en igualdad de condiciones y con una fraternidad/solidaridad colectiva que se traduce en el pago de impuestos de los que más tienen para favorecer a los que menos tienen. El economista Thomas Piketty (2013) demuestra de qué manera los países europeos y los EEUU, entre los siglos XIX y XXI, definieron su evolución en la participación en la renta y su desarrollo económico y social.

4. LA SEGURIDAD SOCIAL COMO DERECHO HUMANO

La seguridad social es casi de reciente aparición histórica, como modelo universalista, cuya característica principal es el reconocimiento del derecho a la protección de toda persona, como derecho humano, independientemente de su condición social. Por ello, trataremos en este punto final la naturaleza de la seguridad social y cómo se presenta en el Perú

¹³ El Informe Beveridge (1941) que luego se transformó en plan de inspiración keynesiana fue la base de las políticas redistributivas y del Estado de Bienestar en muchos países de Europa. *“Se inició así la evolución de los seguros sociales hacia un auténtico sistema de Seguridad Social. Los caracteres fundamentales de este nuevo modelo son los siguientes: a) Universalidad subjetiva de la protección, que debe dispensarse a todos los ciudadanos y no solamente a los trabajadores y profesionales; b) Unificación de los seguros sociales existentes (...). Además, se propugna la generalidad objetiva de la protección, en orden a dar cobertura a toda situación de necesidad...”* (Ballester L. Fernando y Sirvent H. Nancy, 2018, p.19).

planteando la necesidad de su implementación.

4.1. Naturaleza de la seguridad social

Si partimos de la consideración que la seguridad social constituye un derecho humano, no hay que olvidar de su naturaleza esencialmente colectiva que *“no puede quedar circunscrito a un determinado sector de la población, sino que debe dar cobertura a toda la población. De esta forma, se ha pasado desde la existencia de un ‘seguro social’ en beneficio de la población trabajadora (y, especialmente, de la población trabajadora por cuenta ajena ‘formal’) a un esquema de protección social que intenta dar respuesta a las demandas sociales en su conjunto, tanto en lo que se refiere al ámbito subjetivo, como en lo que respecta a, nivel de cobertura...”* (Panizo R. José Antonio, s/f, p. 26).

En términos jurídicos, la seguridad social es un conjunto de principios y normas que protege a las personas de forma universal tanto en los riesgos como en las prestaciones generalmente no contributivas. Para ello, es fundamental la existencia y el funcionamiento de un Estado de Bienestar. En ese sentido, la seguridad social difiere de los seguros sociales cuyos ingresos proceden de las cotizaciones de los trabajadores y las empresas; en general, la nueva realidad en estas últimas décadas *“está asociado a la inseguridad y desprotección de los derechos sociolaborales, en algunos casos por la flexibilidad e individualización de las nuevas formas de empleo...”* (Morales Ramírez María A., 2019, p. 249). En cambio, la seguridad social tiene por objeto proporcionar prestaciones universales, no es contributiva y redistribuye la renta.

Adicionalmente, la seguridad social está consagrada en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos: *“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional (...), la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad...”* (art. 22). *“Toda persona tiene derecho (...) a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia...”* (art.25.1.). También en el Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales: *“Los Estados parte en el presente Pacto reconocen en el derecho de toda persona a la seguridad social...”* (art. 9).

Desde esta perspectiva, la seguridad social no es una "dádiva" del Estado ni un beneficio opcional, sino una garantía para proteger a las personas contra riesgos como la enfermedad, la invalidez, la vejez y el desempleo; asimismo, es una responsabilidad de un Estado Social



de Derecho a partir de la regulación del trabajo que es primordial en una sociedad porque “(...) *el Derecho del trabajo es un sector del ordenamiento jurídico que entronca inexorablemente con el núcleo esencial de los Derechos Humanos, tanto desde su naturaleza individual como colectiva*” (López A. Eduardo, 2018, p. 9). Cuando una persona opera en la informalidad, queda automáticamente excluida de este paraguas protector, lo que genera una ciudadanía de segunda clase o pobres en general, con grandes problemas que afectan a su condición de ser humano por la inseguridad y sufrimiento, por su condición de vulnerables en una sociedad de mercado.

4.2. Necesidad de la seguridad social en el Perú

En general en América Latina no se cuenta con un sistema de seguridad social, la mayoría de los países solo tienen seguros sociales que están relacionados con el desarrollo del trabajo en cuanto a la mano de obra; es decir, son seguros sociales contributivos laborales que expresan los problemas del mercado de trabajo. El Perú no es la excepción a esta realidad, aunque en su legislación se utilizan los términos de seguro y seguridad social indistintamente como sinónimos, lo cual es un error conceptual de falta de precisión. Esos seguros sociales de carácter público y solidario, que nacieron en los años 30 en la mayoría de los países latinoamericanos, con el desarrollo lento y desigual del capitalismo, en las tres últimas décadas cambiaron radicalmente con la privatización en los 90, la reversión al público a inicios de los 2000 y las alteraciones al sistema privado a fines del 2000.

Por otro lado, la situación previsional en el Perú es difícil y compleja, según el último censo del 2017 en el Perú, de 30 millones aproximadamente de personas solo el 75 % cuenta con el seguro de salud, pero la realidad demuestra que el porcentaje sigue siendo mayor al 50 % de la población y no como se señala oficialmente que solo el 25 % de dicha población actualmente no gozarían o no tendría derecho de un seguro de salud. Los sistemas de cobertura en salud más importantes en el Perú son: el público con el Ministerio de Salud y el Seguro Integral de Salud a cargo del mismo ministerio; el Seguro Social de Salud a cargo de Essalud; luego, tenemos el sector privado, con la asistencia mediante seguros y clínicas. Claramente no existe un sistema unificado de salud sino tres sectores desintegrados y segmentados. El sistema de pensiones es dual y contributivo laboral: el público de reparto y el privado de capitalización individual.

Se tiene tres problemas tanto en el sistema público como en el privado: i) la cobertura de los aportantes y de los beneficiarios, es limitada, ii) los beneficios otorgados en cuanto a



cantidad y calidad; y, iii) la sostenibilidad financiera. En el caso específico del seguro contributivo de pensiones, es importante tener en cuenta que la cobertura se debe básicamente al grado de informalidad en el empleo, más del 75 % de la PEA. A esto se suma que, en América Latina, desde los años 30, se inició un largo y lento proceso de implementación diferenciada de políticas de Seguridad Social.

A nivel de compromiso internacional tenemos, además de lo señalado, el Convenio 102 de 1952 de la OIT que define las reglas mínimas en seguridad social que deben cumplir los Estados parte; además, permite una flexibilidad para adherirse a bloques del Convenio, sin que sea necesario aplicar en su conjunto; es decir, algo por armar con las prestaciones factibles sin perder el objetivo central de la seguridad social. Pero estamos ante el deber de observancia de los estándares de la OIT y la internacionalización de la seguridad social que obliga a los Estados, por encima de consideraciones de orden interno, a pactos de origen supranacional porque *“el contenido de los derechos sociales es, en primer lugar y en general, la satisfacción de ciertas necesidades de la persona ligadas directamente al valor nuclear de la dignidad humana. Y en segundo lugar y en particular, el contenido de los derechos sociales está del mismo modo vinculado de forma más concreta a la realización de los contenidos de un valor jurídico-constitucional determinado, tal como es la igualdad. La implementación de este contenido proporciona, sin duda, virtualidad real al Estado Social de Derecho”* (Garrido G. María I., 2013, p.19).

Internamente en el Derecho peruano tenemos la Constitución que señala que *“El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la Seguridad Social, para su protección frente a las contingencias”* (art. 10) y *“El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones, a través de entidades públicas, privadas y mixtas”* (art 11). En ese sentido, consideramos que es posible la implementación de la Seguridad Social Mínima en el Perú (Gamarra V. Leopoldo, 2025). Con ello, se lograría cumplir con los Tratados y los estándares de la OIT respecto a la seguridad social, la reducción de riesgos y vulnerabilidades de la población peruana, y fomentaría el crecimiento económico y social en el país.

5. CONCLUSIÓN

Podemos señalar, como conclusión, que la informalidad no constituye únicamente un fenómeno laboral, sino que es un factor estructural que condiciona el desarrollo económico, por lo tanto, las estrategias de formalización laboral no se deben circunscribir solo a



medidas coercitivas o solo regulatorias ya que se debe avanzar en el fortalecimiento de la productividad de las unidades económicas de menor escala y ampliar los incentivos para la afiliación a la seguridad social.

De este modo, la lucha contra la informalidad laboral es, en esencia, una lucha por la vigencia de la dignidad humana a través del cumplimiento de los derechos fundamentales. No basta con incentivos económicos para las empresas; se requiere un enfoque de derechos que se entienda que, sin seguridad social, el derecho al trabajo es una realidad vacía. La formalización debe entenderse como el camino para reintegrar al trabajador al contrato social, asegurando que su esfuerzo diario le garantice una vida libre de temor y miseria. Finalmente, consideramos que las prestaciones sociales del acceso a la salud y a una vejez digna deben desvincularse progresivamente de la relación laboral formal e ir a modelos no contributivos laborales. Asimismo, las políticas públicas deben avanzar hacia la formalización sin precarizar los derechos sociales ya adquiridos, evitando que la informalidad se convierta en una desprotección institucionalizada.

5. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Aparicio T. Joaquín, “La Seguridad Social, un valor universal en un mundo incierto”, en *Futuro del trabajo que queremos*, Ministerio de Trabajo y SS, Madrid, 2017.

Ballester L. Fernando y Sirvent H. Nancy, *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, Ed. Cinca, Madrid, 2018.

Coppoletta Sebastián y Guberman Violeta, “La informalidad como negación de derechos fundamentales: aspectos teóricos y métricos”, en Pilar Núñez-Cortés (Dir.) y Gabriela Rizzo (Coord.), *Informalidad laboral y protección social en México: Arquitectura institucional, derechos laborales y costes económicos*, Dykinson, Madrid, abril, 2026.

Gamarra V. Leopoldo, *Del estado de necesidad al Estado de Bienestar: El derecho a la Seguridad Social Mínima*, Ed. Cinca, Madrid, 2025.

Garrido G. María Isabel, *La eficacia de los derechos sociales hoy*, Ed. Dykinson, 2013.

Hayek Fréedrich, *Los fundamentos de la libertad*, Unión Editorial, Madrid, 1998.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), *Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental 2022-2024*, Lima, junio de 2025.



López Ahumada, Eduardo, “Hacia una formulación del Derecho del Trabajo desde la perspectiva de los Derechos Humanos Internacionales”, en *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones laborales y de Protección Social*, N° 6, Ed. Cinca, Vol. II, 2018.

Morales R. María A., “Nuevos modelos de Seguridad Social ante las nuevas formas de empleo y cambio tecnológico”, en *Rev. Derecho Social*, UNAM, N° 29, diciembre 2019.

Núñez-Cortés Pilar y Gerson Ana, “Informalidad laboral en México: concepto en crisis, diagnóstico y agenda ampliada”, en Pilar Núñez-Cortés (Dir.) y Gabriela Rizzo (Coord.), *Informalidad laboral y protección social en México: Arquitectura institucional, derechos laborales y costes económicos*, Dykinson, Madrid, abril 2026.

Panizo R. José Antonio, *La Seguridad Social en las Constituciones Latinoamericanas*, Ed. OISS, Madrid, s/f.

Partanen Anu, *The Nordic Theory of Everything: In Search of a Better Life*, Harper paperbacks, 2017.

Sunstein Cass R., *La revolución en los derechos: redefiniendo el Estado regulador*, Ed. Universitaria Ramón Arens, Madrid, 2016.

Stiglitz Joseph, *La economía del sector público*, Universitat Pompeu, 1998.

LA GARANTÍA INTEGRAL DEL DERECHO A TRABAJAR LIBRE DE TODO TIPO DE VIOLENCIA

Andrea Sánchez Matos¹⁴

1. INTRODUCCIÓN

Los seres humanos dedicamos las horas más valiosas de nuestras vidas al trabajo. En la mayoría de los países latinoamericanos, la organización de la jornada laboral empieza en las primeras horas de la mañana y se extiende hasta el final de la tarde. En consecuencia, gran parte de nuestro día transcurre en el ámbito laboral.

El ambiente laboral, entonces, se configura como un espacio de realización y social, en el que confluyen diversas personalidades, visiones de vida, y formas de interrelación con los demás.

Por eso, la relación laboral no es únicamente una relación jurídica compleja, como nos enseñan en nuestras aulas de derecho, sino también un espacio fundamental de convivencia e interrelación, donde se desarrollan proyectos de vida, se persigue el bienestar material y se fomenta el desarrollo espiritual. En consecuencia, constituye un fenómeno social que merece especial atención y protección en toda sociedad que aspire a ser verdaderamente civilizada.

Estas interrelaciones pueden generar entornos laborales saludables y productivos, pero también escenarios de tensión y conflicto que incluso derivan en vulneraciones de derechos fundamentales. Entre ellos, destacan el acoso y la violencia laboral, problemáticas que trascienden lo estrictamente laboral y tienen implicancias culturales, sociales y económicas porque perpetúan desigualdades estructurales, especialmente de género (OIT, 2023).

El componente de género resulta especialmente relevante en el caso peruano. Entre 2024 y 2025 se registraron 3,383 casos de hostigamiento sexual en el ámbito de empresas del

¹⁴ Magíster en Derecho del Trabajo, abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Jefe fe práctica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Adjunta de Cátedra de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Autora y coautora de artículos de investigación.

sector privado, de las cuales, el 89,6% de las víctimas fueron mujeres. En el sector público se reportó 341 casos de los cuales el 61% de las víctimas fueron mujeres (Perú, 2026).

Pero, lo más criticable de la experiencia peruana es el literal b) del artículo 23.3, de la Ley Procesal del Trabajo, que señala que el trabajador demandante tiene la carga probatoria de la nulidad invocada y el acto de hostilidad padecido. En la vida real, esto significa que en el Perú la trabajadora que es acosada debe probar que fue acosada por su jefe y por eso la despidió, lo cual, constituye una doble revictimización. Esto aplica también en casos de nulidad de despido por vulneración de derechos fundamentales, y hostilidad laboral por motivos prohibidos, lo que va en contra con el principio del aligeramiento de la carga probatoria en caso de vulneración de derechos fundamentales en el trabajo.

Frente a ello, la protección del derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso exige un enfoque integral. No basta con reconocer su importancia en los sistemas jurídicos, sino que se debe garantizar su efectividad mediante el principio de prevención, que obliga a las empresas a tener un enfoque preventivo, y en caso de que el sistema de prevención no funcione, que opere un mecanismo interno, donde el empleador se constituya como el primer peldaño para lograr la reparación del derecho. Y en caso de que los mecanismos internos fallen, a la víctima le debe asistir una tutela jurisdiccional efectiva, donde se garantice el restablecimiento y la reparación integral de su derecho. Y Precisamente, ese es el objetivo de este artículo, revisar estos mecanismos que buscan una protección integral al derecho a un entorno laboral libre de todo tipo de violencia y acoso laboral.

Por eso, el objetivo de esta investigación es analizar de cómo se debe proteger este derecho de forma integral, porque no basta con reconocer la importancia de este derecho, sino que el sistema jurídicos deben lograr evitar estas conductas y una herramienta de ello es el principio de prevención, en caso de que exista la vulneración, las empresas deberían investigar y otorgar las medidas de protección a la víctima, con el fin de garantizar que la protección sean pronta, de forma inmediata, sin la necesidad de que un tercero, ya sea en vía administrativa o judicial, y finalmente, en caso de que el sistema autogestionado falle, establecer mecanismos jurisdiccionales que garanticen el restablecimiento del derecho a tener un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia y acoso laboral y el completo resarcimiento de este.

2. EL CONVENIO 190 Y EL DERECHO DE TODA PERSONA A UN TRABAJO LIBRE DE TODO TIPO DE VIOLENCIA



El 21 de junio de 2019, se aprobó el convenio 190, complementado por la Recomendación 206, mediante los cuales se reconoce, como un derecho fundamental, que toda persona trabajadora tiene derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso. Con esta aprobación, la violencia interpersonal generado en el ámbito del trabajo dejó de ser considerada un conflicto de naturaleza privada y adquirió relevancia jurídica y social dentro de las relaciones laborales, consagrándolo como un derecho fundamental el derecho un ambiente laboral libre de toda violencia y acoso laboral.

En el Perú se ratificó este Convenio mediante Resolución Legislativa N° 31415, el 8 de junio de 2022, y fue un hito importante porque, con ello, el sistema normativo manifestó su compromiso de aprobar políticas públicas que promuevan el cumplimiento de este derecho fundamental. El trabajo de las trabajadoras organizadas fue esencial, tal como lo señala Ospina “La labor que estas dirigentas sindicales desplegaron se concretó en un muy efectiva Campaña de Incidencia, que logró resultados” (2024, p. 45), sin su labor el Convenio 190 no se hubiera aprobado hasta ahora.

Esta aprobación supone un pacto social orientado a la construcción de un sistema integral de protección, con un componente preventivo, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo gestión de SST, y un componente de control judicial post incumplimiento, mediante la tutela jurisdiccional efectiva.

En efecto, el Convenio no se limita al reconocimiento de este derecho fundamental, sino que, establece, expresamente, la obligación de los Estados nacionales de adoptar medidas que establezcan “mecanismos de control de aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes”, “velar por que las víctimas tenga acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo” “prever sanciones” y que exista “medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección de trabajo o de otros organismos competentes” (OIT, C190, art. 4)

En esa línea, compartimos la posición de la profesora Mangarelli Cristina (2022) que sostiene que:

El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso debería ser incluido en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 por tratarse de un derecho fundamental de carácter universal, que debe ser respetado por lo Miembros aun cuando no hayan ratificado el Convenio. Se trata de un derecho fundamentales de la persona en tanto implica el recepto de la dignidad de la



persona.

3. CONTENIDO DEL CONVENIO 190

El convenio 190 desarrolla el concepto de “violencia y acoso laboral” con un significante único, que “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiestan una sola o de manera repetida que tengan por objeto, que causen o sea susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o incluye violencia y el acoso por razón de género.” (OIT, Convenio 190, art.1).

El Convenio 190 busca abarcar todo tipo de violencia en el trabajo, independientemente de la motivación subjetiva que tenga el agresor, lo que se debe verificar es el comportamiento violento o acosador y la consecuencia, potencial o cierta, de causar un daño.

La forma de expresión de la violencia y acoso laboral es la más amplia posible, puede ir desde la exposición sistemática a la humillación y los comportamientos hostiles y violencia y comunicación opresiva, poco ética contra los trabajadores y una subespecie especialmente grave que es el acoso sexual, donde, además de la dignidad se afecta la libertad sexual de la víctima.

Ahora bien, el lugar donde puede ocurrir estas conductas antijurídicas también es bastante amplia, ya que el artículo 3 establece que estas conductas no sólo se pueden dar en el lugar del trabajo, sino, también, en espacios públicos, en los lugares donde se descansa, se come, instalaciones sanitarias, vestuarios, en los viajes, eventos, actividades sociales o de formación, por vía telemáticas, en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo (OIT, Convenio 190, art.3). También podríamos incluir, por ejemplo, situaciones de acoso laboral a través de transferencias de micro montos por billeteras electrónicas, visitas de los perfiles de redes sociales, entre otros.

El pilar esencial de esta protección es el reconocimiento de que “la dignidad está por sobre cualquier interés organizativo a aun disciplinario de que pueda gozar” (Debesa-Arregui, 2025, p. 264).

El artículo 8 establece que los Estados deben aprobar, en su legislación, la definición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión y los casos por razón de género, en donde se permita identificar sus tipos, y se pueda identificar el contenido de este derecho, que por supuesto, debería ser lo más amplio posible, tal como lo promueve el



Convenio 190.

Respecto al contenido subjetivo de este derecho, el Convenio 190 es omnicomprendivo, no sólo protege al trabajador, desde un sentido tradicional, sino que, también protege a todo aquel que está involucrado en el mundo del trabajo, como los trabajadores independientes, los trabajadores de la economía informal, entre otros. “En la lógica del conceto -mundo del trabajo- se hace extensivo este Convenio a todos los sectores público o privados, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales” (Ospina, 2024, p. 50).

Además, no se limita a las mujeres, aunque le otorga un lugar especial, sino que se extiende a grupos históricamente vulnerables, como la población LGTBIQ+, minorías étnicas, migrantes, personas con discapacidad, entre otros, aunque, por supuesto, tiene un fuerte componente de género, porque, como lo hemos señalado, son las mujeres las principales víctimas.

En el caso peruano, la implementación de este Convenio sigue siendo un reto. Como bien señala Gómez (2022, p. 81), si bien, en los últimos años se ha tomado conciencia de la dignidad en el trabajo y que es importante que la vida del ser humano debe desarrollarse en un ambiente libre de todo tipo de acoso y violencia, también en el ámbito de trabajo, lo cierto es que, en el Perú la violencia está normalizada.

Y las estadísticas lo confirman, tenemos una cultura violenta, un indicador de ello no sólo es el nivel de violencia que se perciben en los lugares públicos, sino que también en los espacios tan íntimos como es el hogar, un indicador es el nivel de violencia intrafamiliar con los niños y adolescentes. Según el INEI, de 100 padres o madres, 35 de ellos todavía sigue castigando a sus hijos con golpes, castigos físicos o palmadas, si a ello le sumas la violencia psicológica, el porcentaje sube al 45.9% (INEI, 2024, p. 15, 57).

Ahora bien, tampoco se puede caer en el sesgo de que la violencia y el acoso laboral solo ocurre en ambientes laborales cuyos trabajadores son mayoritariamente sin escolarización, porque el acoso y la violencia laboral se presenta en profesionales con educación universitaria, lo que demuestra que la violencia, la discriminación no es un tema de educación sino un problema cultura, una cultura machista y patriarcal.

la investigación de Marín (2023) lo demuestra, se hizo una investigación de los casos de hostigamiento laboral en el ambiente de salud, donde estudio a médicos internistas, cirujanos, enfermeras, residentes, internos de medicina y técnicos de enfermería de los



departamentos de medicina y cirugía de enfermería de los departamentos de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Hipólito Unanue en Lima, Perú. Se entrevistó a 207 trabajadores de la salud, el personal que reportó hostigamiento laboral con presencia de burnout, en todos estos casos, se reportó casos de violencia y acoso laboral en su sub especial de acoso sexual, lo que les generaba sufrimiento, ansiedad y en los casos más graves burnout.

Otro elemento para considerar es, hasta dónde puede ir su significado, del significante violencia y acoso laboral, Pensemos, por ejemplo, una denuncia de acoso laboral porque el empleador estableció una alta carga laboral, que involucre, condiciones laborales penosas que involucren un atentado contra la dignidad del trabajador, así al menos concluyó la judicatura en la Sentencia de Chile (Debesa-Arregui, 2025, p. 154). Estamos estrictamente en un supuesto de acoso, o será que estas situaciones que se encuentran en las zonas grises deberán ser evaluadas caso por caso, para determinar si son supuestos de acoso laboral, o estamos ante el incumplimiento de otros derechos laborales, por ejemplo, esta situación de condiciones extremas de trabajo, en la judicatura brasileña la considero como un caso de nueva forma de esclavitud moderna.

4. PROTECCIÓN SISTEMÁTICA DEL DERECHO A UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA

La violencia y el acoso laboral son conductas pluriofensivas (Ugarte, 2018, p. 135) (Debesa-Arregui, 2025, 147), porque constituye un ilícito de derechos fundamentales como la dignidad humana, la integridad personal, la no discriminación por razones de género, la libertad sexual, la intimidad personal, la salud, el derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable.

La protección contra la violencia y el acoso laboral es también una obligación importante que el empleador debe atender, ya que, de esa manera, se garantiza que las trabajadoras valiosas se mantengan en el trabajo de forma motivadas y productivas, que se genere un clima laboral saludable, con posibilidades de trabajo en equipo y coordinado, que promueva el rendimiento, se reduzca el ausentismo laboral y promueva la productividad.

Dada la importancia de garantizar este derecho, el Convenio 190 ha establecido un sistema de cumplimiento integral. No sólo se busca la reparación de este derecho, de forma reactiva, es decir, atender a la víctima cuando ya existe una violación, sino, y sobre todo, se busca tener una política preventiva, de forma autogestionada reconociendo a la violencia y acoso



laboral como un tipo de riesgo psicosocial.

O, en caso de que no se atienda de forma suficiente, efectiva y completa, opera el mecanismo reactivo, en el Poder Judicial, donde la víctima buscará cesar la conducta lesiva y el resarcimiento de su derecho, en caso de que haya ocasionado un daño.

4.1. Preventiva: Sistema de gestión de riesgos psicosociales

Tener ambientes laborales que generen un clima nocivo de alta tensión afectan directamente el bienestar psicológico, físico y emocional de los y las trabajadoras. Diversas investigaciones analizadas por Rodríguez Vásquez, A.; Altamirano Hidalgo, F; et. al, coinciden en que “la violencia laboral y de género no solo deterioran la salud mental, sino que impactan la satisfacción y engagement laboral, y en algunos casos, en la salud física, revelando una relación entre riesgos psicosociales y los daños a la salud integral de los trabajadores. (2025, p. 896).

La violencia laboral y de género tiene una implicancia directa en la salud de las personas. Como señala Marín, “Las personas que presentan hostigamiento experimentan estrés, trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño, cefalea, hipertensión arterial, trastornos gastrointestinales” (2023).

En consecuencia, la violencia es un tipo de factor psicosocial de riesgo “por cuanto puede tener una incidencia negativa en las condiciones organizacionales, y ocasionar efectos lesivos sobre la salud psíquica de los trabajadores, por lo que merece el establecimiento de políticas de prevención por parte del empleador” (Ormeño, 2018, p. 40).

En ese sentido, el empleador debe incluir como riesgo psicosocial a la violencia y acoso laboral, incluido el acoso sexual, esta evaluación no sólo debe hacerse en todos los puestos de trabajo de la empresa o Entidad pública, sino también a toda aquella persona que esté vinculada al ambiente del trabajo, piénsese, por ejemplo, los usuarios, clientes, terceros, entre otros.

Para la evaluación de este tipo de riesgo, es necesario, además, considerar los factores sociales, biológicas, económicas y hasta culturales, por ejemplo, no será la misma evaluación de este tipo de riesgos en ambientes altamente masculinizados, por ejemplo, en el sector minero, que, en otros, como, por ejemplo, el sector de educación, donde existe un mayor número de mujeres.

El artículo 9 del Convenio 190 establece que el Estado nacional deberá adoptar en su



legislación la exigencia a los empleadores medidas preventivas a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a través de la identificación de la violencia y el acoso como un riesgo psicosocial, por lo tanto, el Convenio establece la obligación de identificarlo, evaluarlo y controlarlo con la participación de los trabajadores.

Por otro lado, atender al riesgo psicosocial de la violencia y el acoso laboral evita enfrentarse a sanciones económicas por acciones judiciales antepuestas por las víctimas o multas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SINAFIL.

Pero más allá de las repercusiones empresariales, lo verdaderamente importante, es tomar conciencia de que hostigamiento laboral tiene consecuencias sobre la salud psicológicas que pueden desde la ansiedad, el burnout, hasta el suicidio.

En ese sentido, los efectos son múltiples, cuando no se tiene una óptica preventiva, respecto al hostigamiento y violencia laboral. Tendrá una repercusión en la víctima, en la empresa y en la sociedad en general. En la víctima porque, la violencia y el acoso laboral son conductas pluriofensivas, donde se afecta muchos derechos fundamentales a la vez, e impacta en el desarrollo de la persona, tanto en su vida, salud, integridad física, psíquica y social.

Para el empleador, también tiene consecuencia, en efecto, por el principio de responsabilidad, asumirá las implicancias, administrativas, económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional por no saber gestionar adecuadamente el riesgo de la violencia y el acoso laboral, por ejemplo, en caso de suicidio, o violaciones sexuales dentro del trabajo.

La administración pública también tiene la obligación de prevenir, no sólo porque la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplica a todos los trabajadores sean del sector público o privado, sino que reducir la violencia hacia las mujeres es un Objetivo Prioritario de la Política Nacional de Igualdad de Género (Perú, 2019). Sin embargo, es necesario que la administración pública también tiene la obligación de cumplir con implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Gómez, 2022, p. 97)

Finalmente, también se afecta la sociedad, porque cuando estas conductas son toleradas refuerza la discriminación y vuelven los derechos fundamentales como derechos de papel.

4.2. El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual

La Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, tiene por objeto



de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia cualquier forma jurídica de esta relación.

En esta legislación se establece que los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto, entre los trabajadores, para ello se establece obligaciones de capacitación, medidas de cese de conductas que generan hostigamiento sexual, y el establecimiento del comité de intervención frente al hostigamiento sexual, cuyas funciones son recibir la queja o denuncia, dictar medidas de protección, investigar y proponer las medidas de sanción. (art. 14)

Con el Reglamento de la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual se estableció la obligación de las empresas con 20 o más trabajadores de conformar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.

Su finalidad de este Comité es investigar y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Y tiene como finalidad de garantizar la participación de los y las trabajadoras en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en caso de menos de 20 trabajadores, la función lo hace un delegado. (Decreto Supremo N° 014-2019.MIMP, art. 27).

Presentada la denuncia con los medios probatorios, la víctima tiene derecho a que se le otorgue las medidas de protección. (Decreto Supremo N° 014-2019.MIMP, art. 18.2) que deberán ser otorgadas de tal manera que se garantice el objetivo de estas medidas, que es dar una efectiva protección a la víctima, entre otras, las medidas de protección pueden ser:

- Rotación del presunto hostigador(a).
- Suspensión temporal del presunto hostigador(a), salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- Su propia rotación.
- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial.
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser la persona más afectada con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.
- Garantía de no perder el trabajo

El otro tema es que la víctima, si bien no tiene la carga de probar, si tiene que aportar indicios que demuestre el acoso o violencia laboral, es por ello que es importante que la persona trabajadora agraviada debe acumular medios probatorios o indicios como, declaraciones de testigos, documentos públicos (como licencias por enfermedad psicológica o física) o privados (terapia psicológica), grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros, las pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotecnias, análisis biológicos, químicos, entre otros.

Como se puede apreciar, este mecanismo es un sistema participativo para atender y proteger a las víctimas de acoso sexual, un tipo de violencia y acoso sexual, por lo que, salta a la vista que, debería ampliarse su actuación, no sólo para atender casos de acoso sexual, sino todo tipo de violencia y acoso laboral.

4.3. Reactiva: Tutela Jurisdiccional

Existe una ineludible relación entre el reconocimiento de un derecho y los cauces procesales, como lo destaca Zolo (1994) “Un derecho formalmente reconocido, pero no justiciable, es decir, no aplicado o no aplicable por los órganos judiciales mediante procedimiento definidos es, *tout court*, un derecho inexistente.” (p.33)¹⁵

Como se señaló líneas arriba el acoso laboral y sexual es una conducta pluriofensiva de derechos fundamentales, por lo tanto, constituye un ilícito que demanda a la víctima una protección cualitativa por parte de la tutela jurisdiccional.

En la mayoría de los países como Chile (2018), España (2011), Colombia (1991), establece un procedimiento especial de protección acentuada a través de la tutela de derechos fundamentales en el trabajo.

El fundamento de tener una tutela acentuada para la protección del derecho a tener un entorno laboral libre de todo tipo de violencia y acoso en el trabajo se fundamenta en que todos los derechos del trabajo, incluido este derecho, deben tener la misma intensidad de garantías de cumplimiento.

Por otra parte, existe la necesidad de respuesta de tutela urgente para que el derecho fundamental en el trabajo no se vuelva irreparable, para ellos, la respuesta procesal debe

¹⁵ “Un diritto formalmente riconosciuto, ma non giudicabile, cioè non applicato o non applicabile dagli organi giudiziari attraverso procedure definite, è, tout court, un diritto inesistente”.

atender las garantías procesales de refuerzo como gozar de preferencia, celeridad y sumariedad, se debe tener un mayor acceso a las medidas cautelares para garantizar que el derecho no se vuelva irreparable.

Asimismo, se debe permitir una representación y legitimación procesal especial, de tal forma que, no sea sólo el trabajador víctima de violencia y acoso laboral, sino que se permita la acción a otros sujetos como a las organizaciones sindicales, defensoría del pueblo o fiscalía.

Se debe limitar los recursos recursivos, atendiendo la naturaleza del derecho fundamental, por otro lado, la reparación de los derechos fundamentales en el trabajo debe ser integral (Restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantía de no repetición)

la ONU (2005) definió que una reparación adecuada efectiva y rápida tiene la finalidad de promover la justicia, remediando las violaciones de los derechos humanos. Señala que cuando se determine que una persona física o jurídica ha violado un derecho fundamental debe reparar a la víctima. Para que esta reparación sea integral, debe garantizar la restitución, la indemnización, rehabilitación, satisfacción y la garantía de no repetición.

Al respecto, en el Perú, lamentablemente, no regula los mecanismos procesales de refuerzo para la protección de la violencia y acoso laboral, primero, porque sólo tenemos regulado una parte de este derecho, que es el acoso sexual; segundo, porque en el Perú no se tiene un proceso de tutela para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo en la vía laboral, solo nos queda la acción de amparo, que tiene carácter residual.

5. CONCLUSIONES

El derecho a un trabajo libre de todo tipo de violencia es un derecho fundamental en el trabajo reconocido por el Convenio 190 de la OIT ratificado por el Perú, por lo que, este país asume compromisos internacionales para garantizar este derecho fundamental.

Se ha establecido una protección integral de este derecho, desde una óptica preventiva, insertando a la violencia y acoso laboral como un riesgo psicosocial que debe ser identificado, evaluado y controlado a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, hasta el enfoque judicial, donde la justicia nacional debería otorgar una tutela jurisdiccional efectiva y urgente, que garantice una reparación integral y completa del derecho vulnerado.



Se debe fortalecer el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, ampliando su competencia a todo tipo de violencia y acoso laboral y no sólo restringiéndose a un subtipo como es el hostigamiento sexual, además, su trabajo debe ir coordinada con el Comité de seguridad y salud en el trabajo.

En el Perú, si bien ha hecho esfuerzos para ofrecer un sistema de protección integral, todavía falta fortalecer este derecho en los hechos, estableciendo un sistema de cumplimiento realmente eficiente, y cambiando normas procesales como el de exigir que la víctima de violencia y acoso laboral tiene la carga probatoria de probar la nulidad de su despido, lo cual, va en contra de esta lógica de otorgar una tutela procesal acentuada.

La reparación integral en todos los casos debe contemplarse la indemnización de daños y la reparación integral de su derecho a través de causales procesales adecuados y céleres.

6. BIBLIOGRAFÍA

Debesa-Arregui, L (2025). “Entre la sana crítica y la calificación jurídica: Nuevos límites del recurso de nulidad en casos de tutela por acoso a la luz de los artículos 2 letra b), 211-e y 478 letras B) C) del Código del Trabajo” Revista Ius et Praxis, año 31, N° 3, pp. 146-165.

Gómez Quispe, M (2022) “Reflexiones para un mundo laboral sin violencia: la prevención contra el hostigamiento sexual en la administración pública” Saber Servir, (7), pp. 72-103.

INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) (2025). Estadísticas de violencia en la niñez y la adolescencia. Lima; INEI.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8486351/7037967-peru-estadisticas-de-violencia-en-la-ninez-y-adolescencia-2024.pdf?v=1755117565>

Mangarelli, C (2022). “El Convenio Núm. 190 sobre violencia y acoso y su importancia a nivel mundial. Revista Jurídica de Trabajo. Vol. 3 (8), pp. 176-202.

Marín Maríán, D (2023). Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia. Hariz Med (Lima) 23 (3).

<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v23n3/1727-558X-hm-23-03-e2180.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810



Organización Internacional del Trabajo (2023). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. OIT y Fundación Lloyd's Register.

Organización Internacional del Trabajo (2023). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. OIT y Fundación Lloyd's Register.

Ormeño Negrón, María del Carmen (2018). El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparada de la regulación peruana y española” PUCP: Lima.

Ospina Salinas, E (2024). Convenio 190 OIT: Retos a casi un año de su vigencia en el Perú. *Laborem* (29), pp. 41-56.

<https://laborem.sptss.org.pe/index.php/laborem/article/view/62/171>

Perú (2026). Hostigamiento sexual en el Perú.

<https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/7808596-hostigamiento-sexual-en-el-peru-2026>

Perú (2019). Política Nacional de Igualdad de Género, Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf?v=1554389372

Rodríguez Vásquez, A.; Altamirano Hidalgo, F., Vilaret Serpa, A, Suasnavas Bermudez, P, (2025). Desigualdades de género, violencia y acoso laboral en América Latina: Scoping Review. *GADE: Revista Científica*, 5(3), 881-913. <https://doi.org/10.63549/rg.v5i3.753>

Ugarte Cataldo, J (2018). Derechos fundamentales, tutela y trabajo. Santiago de Chile; Thomsom Reuters.

Zolo, D (1994). La estrategia della cittadinanza. En *la cittadinanza: Appartenenza, identittà, diritti*. Bari: laterza.

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO FRENTE AL DAÑO MORAL

Liz Mendoza Meza*

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo, tiene por objeto discurrir sobre la tutela resarcitoria por afectación al derecho al trabajo, frente a una acción de indemnización por daño moral. Para ello, pretendemos analizar el modelo de protección frente el despido, para enfocarnos especialmente en la indemnización por despido arbitrario. Seguidamente, analizamos la reciente doctrina jurisprudencial, recaída en la Casación Laboral n.º 5757-2023-Lima, referidas, especialmente, a las reglas: i) el resarcimiento cumple la función de restaurar el patrimonio lesionado, en relación directa al daño, como elemento de responsabilidad civil; y ii) la indemnización tarifada, como única reparación frente a la lesión del derecho al trabajo, por ende, no correspondería la reparación por daño moral, por el mismo derecho conculcado. A partir de ahí pretendemos reflexionar sobre aquellos supuestos de hecho que derivan de la lesión en el trabajo, y al mismo tiempo daños extrapatrimoniales.

2. LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

2.1. El modelo de protección contra el despido antes de la vigencia de la Constitución de 1993

La gran cuestión que genera debate en el campo del derecho del trabajo es la extinción válida del contrato de trabajo. Montoya Melgar enseña que “el despido es un acto unilateral, constitutivo y recepticio por el cual el empleador procede a la terminación de la relación jurídica de trabajo”¹⁶.

En cuanto al despido disciplinario para Alonso Olea sostiene que en el derecho español es una institución causal, de modo que el empleador tiene que alegar y probar un fundamento

* Liz Mendoza meza es abogada, graduada y titulada en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA). Colabora como autora para la Revista de Derecho Procesal del Trabajo del Poder Judicial de Perú.

¹⁶Montoya Melgar, A. (2025). Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Tecnos (Grupo Anaya), p. 515.



de su decisión de extinción para legitimarla¹⁷. Arce Ortiz, parafraseando a Ermida Uriarte, sostiene que es un hecho, “que la terminación o extinción del contrato de trabajo, se ha convertido, con el transcurso del tiempo, en el principal “campo de batalla” del enfrentamiento entre el principio protector laboral y las contrapropuestas economicistas¹⁸, influenciadas por la flexibilización.

En cuanto a los modelos de protección contra el despido. Es importante mencionar que la Constitución de 1979 tenía un modelo claramente garantista, en cuanto a la protección en el empleo al trabajador, la famosa estabilidad en el trabajo. De ahí, que, en su preámbulo, el constituyente de 1979¹⁹, consagró las bases fundamentales de la sociedad, y que textualmente decía: “la creación de una sociedad justa, libre y culta, sin explotados ni explotados”.

De acuerdo con Arce Ortiz el modelo de la Constitución de 1979 adoptó un modelo del derecho de estabilidad en un sentido amplio, esto es, protegiendo al trabajador tanto al momento del inicio de la relación obligacional, durante y al final de la misma. Así, la decisión de extinción del contrato laboral, sin alegar causa justa no puede tener efectos jurídicos, puesto que no procede. A saber, no procede, lógicamente, otorgar consecuencia alguna a un acto viciado en su configuración.

La Ley N.º 24514 reinstauró el sistema de adquisición del derecho creado por el Decreto Ley 18471 de 1970²⁰, esto es, todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada que labore cuatro o más horas para un solo empleador y siempre que haya superado el periodo de prueba de tres meses, adquiere automáticamente el derecho a la estabilidad en su empleo.

Más adelante con la vigencia del Decreto Legislativo 728, publicada el 12 de noviembre de 1991, denominada Ley de Fomento del Empleo (LFE), se sienta las bases de una nueva

¹⁷ Alonso Olea, M & Casas Baamonde, M.E. (2001). Derecho del Trabajo. Madrid, Thomson Civistas, p.445.

¹⁸ Arce Ortiz, E. (2015). La nulidad de despido lesivo de derechos constitucionales. Lima, Ubilex Asesores S.A.C, p.17.

¹⁹ La Constitución de 1979, en su artículo 48 de la Constitución, establecía: “El Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

²⁰ EL Decreto Ley N.º 18471 de 1970, denominada Causales de despedida de los trabajadores sometido al régimen de la actividad privada, fue publicada el 11 de noviembre de 1970. Esta norma consideró para su desarrollo el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ratificada por Resolución Legislativa, N.º 13282, y su objeto era garantizar la estabilidad en el empleo. Así, estableció que las causas de despido serían: a. falta grave; y b. reducción o despedida total del personal, autorizado por resolución de la Autoridad de Trabajo, debida, a causa económica o técnica y caso fortuito o fuerza mayor.

política laboral, cuyo marco normativo es significativamente distinto al implementado en el marco normativo anterior. De acuerdo con Ermida Uriarte el Decreto Legislativo N.º 728, denominada “Ley de Fomento del Empleo”, tiene como fuente directa la legislación española y del proyecto de ley argentino; en ambos casos, excluyendo cuidadosamente, toda lo que supone un contrapeso a las descomedidas facultades patronales, en lo que respecta: a. la autonomía colectiva, 2. control sindical, 3. protección social contra los efectos más perniciosos de la flexibilización (...) ²¹. Ermida Uriarte enfatiza que se tomó el modelo español, reproduciendo la regulación que implicaba el aumento de las facultades patronales; y sin embargo, se omitió la regulación en cuanto a todos lo que respecta a los controles, límites, frenos, contrapesos, balances y contraprestaciones, de ahí, la calificación de la desregulación salvaje.

Rendón Vasquez señala que el gobierno peruano de la década de los 90, optó en el campo del derecho del trabajo y de la seguridad social, unas fórmulas de flexibilidad. Así, con la promulgación del Decreto Legislativo N.º 728, se aprobaron modificaciones a la contratación modal, y limitó la estabilidad laboral ²².

En relación a la regulación de la protección contra el despido la LFE, regula que, de producirse el despido, y la consecuente lesión al derecho a la estabilidad laboral, el trabajador puede accionar alternativamente su reposición en el trabajo y el pago de una indemnización que, convalide la decisión extintiva del contrato de trabajo ²³.

2.2. El despido arbitrario

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) ²⁴ contiene un marco normativo que regula la validez del acto extintivo del contrato de trabajo siempre que se cumpla con el pago de una indemnización. Así, se excluye la tutela restitutoria, con la diferencia de los despidos nulos, y la exigencia de los requisitos formales en el despido no constituye

²¹Ermida Uriarte. (1992). La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas. Lima, Ius Et Veritas. P. 12-19. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15324>, (p.17).

²² Rendón Vásquez, J. (2007). Derecho del Trabajo. Teoría General I. Lima, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.

²³ Sobre el despido injustificado, la LFE, establecía en su artículo 72, lo siguiente: “Si el despido es injustificado, el trabajador podrá demandar alternativamente su reposición en el trabajo o el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 76. Si demanda la reposición puede en cualquier estado de la causa variarla a una indemnización. Del mismo modo, el juez podrá ordenar en la sentencia el pago de la indemnización en vez de la reposición cuando éste resultare dadas las circunstancias.

²⁴ El Decreto Legislativo N.º 855, fue publicada el 04 de octubre de 1996. Este documento normativo ingresa modificaciones al Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. Asimismo, dispone que la Ley de Fomento del Empleo sea separa en dos textos normativo, denominado Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

más, la invalidez del despido, para fines de la restitución, sino únicamente la tutela restitutoria.

La LCPL otorga validez a la terminación del contrato de trabajo únicamente mediante el pago de una indemnización. Su artículo 34, señala: “Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido”.

Rendón Vásquez en relación al artículo 34 de la LPCL, señala que establecería “dos clases de sanción: la indemnización si no se expresa una causa válida del despido o no se le puede demostrar en juicio, despido al que denomina arbitrario; y la reposición en el empleo para lo que llama despido nulo, que tampoco se sustenta en una causa válida”²⁵. Para el autor ambas formas de despido son despidos arbitrarios, en la medida que carecen de causa válida, por ende, son también nulos.

Para Arce Ortiz, el artículo 34 de la LPCL contiene dos grupos de despido: los incausados y los que a pesar de tener causa está no puede probarse en el juicio. En el primero no hay causa que sustente el despido, englobaría aquellos supuestos de despido de facto; en el segundo, se imputa una causa, aunque está no se haya comprobado. Ahora bien, este último supuesto cabe diferenciar dos casos: el primero, donde no hay despliegue de actividad probatoria alguna del empleador; y el segundo donde sí lo hay, pero deviene en insuficiente²⁶.

Para Blancas Bustamante sostiene que la LCPL retrocede a la figura del “despido pagado”, es decir, a aquella situación en que corresponde al empleador un “poder limitado” para despedir, sólo condicionando por gravámenes pecuniarios, sin que éste constituye una facultad excepcional que solo se adquiere cuando el trabajador ha incurrido en una causa justa prevista por la ley”²⁷.

Como se ha venido señalando existe un sin número de supuestos que encajan en el despido arbitrario. Ello implica una libertad discrecional del empleador en la extinción del contrato

²⁵Rendón Vásquez, J. (2025). Derecho del Trabajo individual. Relaciones Individuales de trabajo en la actividad privada. Lima, Normas Jurídicas, (p.355).

²⁶ Arce Ortiz, E. (2015). La nulidad de despido lesivo de derechos constitucionales. Lima, Ubilex Asesores S.A.C, p. 56.

²⁷Blancas Bustamante, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima, Jurista Editores E.I.R.L, p.172.

de trabajo, pues para su validez no se exige causa y comprobación, ni exigencia de procedimiento, sino únicamente el pago de una indemnización. Y como bien resalta Blancas Bustamante esta regulación se aproxima a la figura del despido “libre”, sin causa y sin cargas económicas, dependerá en mucho, como ya señalaba Pla, del monto de la indemnización que deba pagarse al trabajador²⁸.

2.3. El despido arbitrario en las sentencias del Tribunal Constitucional

El derecho al trabajo se encuentra regulado por el artículo 22 de la Constitución, que establece: “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. A decir de la doctrina jurisprudencial, desde la teoría del contenido esencial de los derechos fundamentales, ha desarrollado el contenido esencial del derecho al trabajo: i) el derecho programático de que todos tengamos acceso a un puesto de trabajo y, de otro, ii) el derecho a no ser despedido salvo causa justa.

Para el Tribunal Constitucional, en el caso Eusebio Llanos Huasco, en relación a la interpretación del artículo 27 de la Constitución, referido a la protección adecuada contra el despido arbitrario, sostuvo que este enunciado constitucional ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado); donde la competencia y actuación de la vía jurisdiccional-ordinaria o constitucional- y los alcances de la protección jurisdiccional –reposición o indemnización– recae exclusivamente en la voluntad del trabajador, así como la alegación de los derechos supuestamente vulnerado²⁹.

En esa línea, en el caso del Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A y FETRATEL, el Tribunal Constitucional, mantiene la línea de pensamiento jurisprudencial en relación al sentido del segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL, debe ser interpretado conforme el derecho al trabajo, el principio tuitivo del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23 de la Constitución) y, conforme el modelo del Estado social y democrático de derecho. A partir de ahí considera que la indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo elige de forma voluntaria el trabajador³⁰.

3. EL DAÑO MORAL Y EL INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

²⁸Ibid., p.172.

²⁹Tribunal Constitucional Peruano. Exp n.º 976-2001-AA/TC.

³⁰ Tribunal Constitucional Peruano. Exp n.º 1124-2001-AA/TC



Puede suceder que los derechos de la personalidad (el honor, el buen nombre, el prestigio, entre otros) se vean afectados en una relación laboral al inicio, durante y al término del contrato de trabajo. En tal supuesto cabe preguntarse: si la indemnización por daño moral es aplicable a las acciones sobre indemnización por despido arbitrario, o si la lesión a los derechos de la personalidad determina por sí sola un daño moral.

Una reciente publicación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República de Perú, ha generado diversos pronunciamientos y debate por parte de la comunidad jurídica. Se trata de la Casación Laboral N.º 5757-2023-Lima³¹, que de acuerdo al artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial de Perú, ha fijado doctrina jurisprudencial, dos de ellas, interesa al presente trabajo.

En la citada Casación Laboral, se ha ingresado a analizar los casos en qué procedería la percepción de una indemnización por daños y perjuicios, en su categoría daño moral, en forma adicional a la indemnización por despido arbitrario. A partir de ahí, ha fijado las siguientes reglas: i) el resarcimiento cumple la función de restaurar el patrimonio del lesionado, en relación directa al daño, como elemento de la responsabilidad civil, y ii) La indemnización tarifada, constituye única reparación frente al daño sufrido; en este caso, se entiende como bien jurídico tutelado el derecho al trabajo; no procede, el otorgamiento de una indemnización por daño moral, por el mismo derecho conculcado.

Respecto a la primera regla, debemos recordar, de acuerdo con Trasegnies Granada señala que el daño moral *stricto sensu* es aquél que no tiene ningún contenido patrimonial. Así, la desfiguración del rostro de una conocida artista implica daño extrapatrimonial, tales como el dolor físico y moral sufrido, la frustración de su vocación de artista, etc³². A partir de este caso, que resulta ilustrativo, es sencillo pensar que, el daño moral al formar parte del concepto daño extrapatrimonial, no puede medirse en dinero, seguidamente no podría repararse en dinero.

Pensar que el resarcimiento cumple la función de restaurar el patrimonio del lesionado, es un error conceptual, que es contraria a la uniforme doctrina civilista. Trasegnies Granada

³¹ La Casación Laboral N.º 5757-2023-Lima, publicada en el diario Oficial El Peruano, el día lunes, 3 de noviembre del 2025. Mediante esta Casación Laboral la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, fijan diez criterios jurisprudenciales en torno a las acciones de reposición por los tipos de despido y la pretensión sobre indemnización por daño moral.

³² Trasegnies Granada, F. (2016). La Responsabilidad Extracontractual. Tomo II. Lima, Ara Editores E.I.R.L., p.92



partiendo de los estudios del Derecho romano, quienes consideraban que el daño moral, no es tomado en cuenta como daño reparable, sino que este tipo de lesión recibía una satisfacción, pero, no era incorporado en la idea de daño resarcible, y la acción era la *actio iniuriarum* que comprendía tanto las lesiones físicas y las morales³³.

En esa línea, no debemos dejar de lado la importancia del enfoque romano, y como bien enfatiza Trasegnies Granada es necesario distinguir entre el carácter de “reparación” que tiene la indemnización frente al daño material y el carácter de “satisfacción” que tiene frente al daño moral o extrapatrimonial³⁴.

En relación a la segunda regla jurisprudencial. Hemos resaltado precedentemente, que la Sala Suprema ha olvidado una cuestión importancia conceptual, esto es, el enfoque de del Derecho romano, y la distinción doctrinaria civilista, esto es, el carácter de “reparación” y el carácter de “satisfacción”. Entonces, un mismo hecho dañino puede generar al mismo tiempo daños patrimoniales como extrapatrimoniales.

En esta lógica, de acuerdo con Luis Díez enseña que es uniforme sostener que “el principio de la reparación del perjuicio moral, postula que la víctima del perjuicio moral padece de dolores, y la reparación sirve para restablecer el equilibrio roto(*pretium doloris*), pudiendo, gracias al dinero, (...), la forma de una reparación satisfactoria puesta a cargo del responsable del perjuicio moral³⁵.

Veamos un caso. Un trabajador acciona la indemnización por despido arbitrario, y también incluye una segunda pretensión, la indemnización por daño moral. En el hipotético el empleador ordenó al trabajador hacer labores diferentes e inferiores al objeto de su contrato laboral, seguidamente de un comportamiento de aislamiento y tratos vejatorios. El trabajador ha sido lesionado en su derecho al trabajo, este mismo hecho, pudo haberle generado problemas a nivel psíquico, dependerá de caso en concreto, pues puede suceder que el trabajo para ocupar su puesto de trabajo había implicado para él, un gran esfuerzo académico y de una exigente carrera profesional. Entonces, la respuesta de la existencia o no del daño moral, estará condicionada a la actuación probatoria.

Ahora, citemos un segundo caso. López Ahumada, sostiene que, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha prestado atención al pañuelo islámico, y el respeto de los derechos

³³ Ibid., p.94

³⁴ Ibid., p.95.

³⁵ Picazo, L & Ponce D.L. (1999). Derecho de Daños. Madrid, Civitas, p.99.

fundamentales; enfatiza que su afectación o no dependerá de cada contexto. Por ejemplo, en los países de la Europa occidental su uso se realiza de forma voluntaria en el ejercicio de sus convicciones religiosas³⁶. De ahí, que la imposición de su uso iría en contra de derechos fundamentales, tales como, la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad, consecuentemente, si el despido ha tenido motivaciones de carácter religioso o cualquier otro derecho fundamental, consideramos que este mismo hecho puede generar tanto daños patrimoniales como extrapatrimoniales.

Finalmente, traemos a colación, la jurisprudencia española, sustentada en la doctrina del Tribunal Constitucional, sobre el artículo 10-2 de la Constitución Española, y el artículo 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reitera la prohibición de discriminación por razón de edad. Se trata de un caso de despido por discriminación por razón de edad, donde el Juzgado de lo Social número 42 dictó sentencia declarando nulidad del despido por razón de edad, y también condenó la indemnización por daños morales, por vulneraciones de sus derechos fundamentales y concurrencia de discriminación³⁷.

Entonces, fijar como regla jurisprudencial que la indemnización tarifada, prevista en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, como única reparación frente al daño sufrido (derecho al trabajo), no solo resulta desconocer la categoría del daño moral, sino también importará una situación jurídica contraria al enunciado constitucional “adecuada protección contra el despido arbitrario” y al derecho a no ser despedido salvo causa justa. Esta regla además de anti epistémica para la doctrina civilista, es restrictiva de derechos.

De acuerdo con, Luis Díez, enseña que “la indemnización del daño moral ha adquirido, mayores dosis de extensión y se ha aplicado no solamente en casos de muerte y de lesiones, sumados a los iniciales de vulneración del honor y la fama, sino a otros supuestos, llegándose incluso en algunas sentencias a admitir la indemnización de daño moral por

³⁶ López Ahumada, J. (2014). La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Volumen. XXX. Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado. Pág. 499-559.

³⁷ López Ahumada, J. (2022). Despido discriminatorio por razón de edad: la edad no puede justificar un despido por atentar al principio de igualdad. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 4., Sala Social, 606/2022, del 20.11.2022. Ponente: María Amparo Rodríguez Riquelme. Madrid, Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social. P. 79-84.

incumplimientos contractuales (supuesto de responsabilidad medica)”³⁸.

Entonces, fijar una regla de doctrina jurisprudencial que impide que, por un mismo hecho dañoso, afectación al derecho el trabajo, desconociendo diversos hechos que pueden ocurrir, referidos a la afectación extrapatrimonial, negando la procedencia de un pedido de indemnización por daño moral, importaría desconocer el principio tuitivo del Derecho el trabajo. El artículo 23 de la Constitución peruana, dice: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Como bien sostiene Gamarra Vilchez, “volver a los principios primigenios del Derecho del trabajo, quiere decir identificarlos con los derechos de los trabajadores, destacando a pesar de que todos tienen la misma jerarquía, el de protección del trabajador que explica su necesidad en la desigualdad inherente a toda relación de trabajo”³⁹.

Concluyo, no cabe duda, que las reglas de doctrina jurisprudencial, materia de comentario, desde la óptica laboral, también es anti epistémica. Los principios del Derecho del trabajo importan interpretar los derechos sociales desde los derechos del hombre o derechos humanos. Y estos derechos subjetivos del trabajador, como persona y ciudadano; y de otro lado, la obligación del Estado de garantizar simultáneamente el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades políticas⁴⁰.

3. CONCLUSIONES

3.1. Un mismo hecho dañoso, no solo puede afectar el derecho el trabajo, sino también puede ocurrir hechos relativos a los daños inmateriales. Por tanto, negar la procedencia de un pedido de indemnización por daño moral, porque se demandó la indemnización tarifada, importaría desconocer el principio tuitivo del Derecho el trabajo.

3.2. Fijar como regla jurisprudencial que la indemnización tarifada, prevista en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, como única reparación frente al daño sufrido (derecho al trabajo), no solo resulta desconocer la categoría del daño moral, sino también importará una situación jurídica contraria al artículo 23 de la

³⁸ Picazo, L & Ponce D.L. (1999). Derecho de Daños. Madrid, Civitas, p.102.

³⁹ Gamarra Vilchez, L. (2009). El deber de buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión. En Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Lima, Grijley y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p.634.

⁴⁰ Ibid, p. 635.

Constitución.

4. REFERENCIA

Arce Ortiz, E. (2015). *La nulidad de despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima, Ubilex Asesores S.A.C.

Alonso Olea, M & Casas Baamonde, M.E. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid, Thomson Civistas.

Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima, Jurista Editores E.I.R.L.

Corrales Melgarejo, R. (2019). *Presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales ¿avance o proceso?*. Lima, Derecho y Cambio Social.

Ermida Uriarte. (1992). *La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas*. Lima, Ius Et Veritas. P. 12-19. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15324>.

Gamarra Vélchez, L. (2009). *El deber de buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión*. En *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima, Grijley y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

López Ahumada, J. (2014). *La libertad religiosa en las relaciones laborales conforme a la reciente jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Volumen. XXX. Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado. Pág. 499-559.

López Ahumada, J. (2022). *Despido discriminatorio por razón de edad: la edad no puede justificar un despido por atentar al principio de igualdad. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 4., Sala Social, 606/2022, del 20.11.2022. Ponente: María Amparo Rodríguez Riquelme*. Madrid, Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social. P. 79-84.

Montoya Melgar, A. (2025). *Derecho del Trabajo*. Madrid, Editorial Tecnos (Grupo Anaya).

Rendón Vásquez, J. (2007). *Derecho del Trabajo. Teoría General I*. Lima, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.

Rendón Vásquez, J. (2025). *Derecho del Trabajo individual. Relaciones Individuales de*



trabajo en la actividad privada. Lima, Normas Jurídicas.

Picazo, L & Ponce D.L. (1999). *Derecho de Daños*. Madrid, Civitas.

Trazegnies Granada, F. (2016). *La Responsabilidad Extracontractual*. Tomo II. Lima, Ara Editores E.I.R.L.

Tribunal Constitucional Peruano. Exp n.º 976-2001-AA/TC.

Tribunal Constitucional Peruano. Exp n.º 1124-2001-AA/TC.

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral n.º 5757-2023-Lima.

Publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 3 de noviembre del 2025.

ACOSO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE: EL CASO PERUANO Y EL CONVENIO 190 DE LA OIT

Mónica Rodríguez Nuñez*

1. INTRODUCCIÓN

La problemática de los trabajadores cesados irregularmente en el Perú constituye uno de los episodios más relevantes de afectación masiva de derechos laborales en el contexto de reformas estructurales del Estado durante la década de 1990. La promulgación de la Ley N.º 27803 buscó reparar tales vulneraciones mediante mecanismos como (i) reincorporación, (ii) jubilación anticipada, (iii) compensación económica o (iv) capacitación y reconversión laboral.

En ese sentido, debe precisarse que, si bien es cierto, en su mayoría los trabajadores cesados irregularmente optaron en la vía administrativa por acogerse al beneficio de reincorporación laboral, este grupo en específico han visto materializado su derecho de manera tardía, pues dichos trabajadores superan los sesenta años de edad, generando como consecuencia de ello, nuevas formas de exclusión.

En este escenario, la entrada en vigor del Convenio 190 - Convenio sobre la Violencia y el acoso – de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), introduce un estándar internacional que obliga a repensar la calidad de la reinserción laboral.

Siendo ello así, el presente artículo tiene como objetivo analizar el fenómeno del acoso laboral de los trabajadores cesados irregularmente que se acogieran al beneficio de la reincorporación siendo adultos mayores, desde un enfoque basado en la dignidad y los derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

* Abogada por la Universidad Cesar Vallejo, Asistente de Juez del Trigésimo Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, egresada de la Maestría de Derecho Procesal de la Escuela de Posgrado de la Universidad de San Martín de Porres y egresada de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

2. CESES COLECTIVOS

2.1 Definición

El fenómeno de los ceses colectivos laborales es entendido como la terminación colectiva de contratos de trabajo, “de una pluralidad de despidos individuales, vinculados por causalidad y coetaneidad, toda vez que tiene como base el mismo motivo y se producen en el mismo acto” (Blancas Bustamante, 2013, pág. 728).

2.2 Contexto histórico

En América Latina en la década de los 90's, en el marco del llamado “Consenso de Washington”, se utilizó los ceses colectivos como una respuesta a la crisis estructural que afrontaban los estados de la región, esto con la finalidad de estabilizar la economía (controlar la inflación), recuperar el crecimiento económico y fortalecer la expansión del mercado dentro de la economía interna.

Es en esta línea de pensamiento que, con el objetivo de establecer reformas en países como Argentina y Perú, donde predominaba una situación de crisis financiera, se opta por el cambio de un modelo que transita de una economía basada en importaciones estatales de bienes hacia un modelo económico neoliberal, en tal contexto, una de las medidas extraordinarias fue la reforma estructural de las entidades y empresas del estado, en el caso del Estado Peruano se evidencio una “sobrepoblación laboral” en el sector público, situación derivada del periodo gubernamental de 1985 a 1990, en mérito de ello, a través del Decreto Ley N° 26120 se autorizó la adopción de medidas destinadas a la restructuración de empresas estatales, tal es así, que el 28 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto Ley N° 26093, mediante la cual se dispuso que las distintas entidades públicas efectuaran la evaluación del personal. En ese sentido, aquellos que no lograsen el puntaje mínimo de evaluación, serían cesados por "causal de excedencia". Sin embargo, con el fin de aminorar costos y gastos, se otorgó la posibilidad a los trabajadores del sector público de acogerse al programa de retiro voluntario con incentivo económico, medida aceptada debido a la presión y coacción ejercida por el estado empleador.

Sin embargo, finalizada la década de los 90's, con un nuevo gobierno que retomaba el camino democrático, el estado peruano a través de la emisión y entrada en vigencia de la Ley 27803, publicada el julio de 2002, reconoce la afectación del mundo del trabajo de aquellos trabajadores cesados en el marco de los citados programas de retiro voluntario,



reconociendo expresamente la existencia de ceses irregulares de trabajadores; y como consecuencia del reconocimiento de aquella afectación, crea el programa extraordinario para los trabajadores cesados irregularmente de las entidades y empresas estatales, concediéndoles el derecho a optar por uno de los siguientes beneficios: (i) reincorporación, (ii) jubilación anticipada, (iii) compensación económica o (iv) capacitación y reconversión laboral.

2.3 Reincorporación de los trabajadores cesados irregularmente

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 27803 y del Decreto Supremo N° 014-2002-TR, se establecieron los parámetros y lineamientos que debían de seguir los ex trabajadores estatales, esto con la finalidad de lograr ser incorporados en el “Registro nacional de trabajadores cesados irregularmente” en nivel o sede administrativo; sin embargo, un número significativo de ex trabajadores estatales al no obtener su incorporación en el citado registro debieron acudir a un proceso judicial, a fin de obtener la posibilidad de optar por la reincorporación laboral.

Ahora bien, a pesar de que el Estado peruano reconoció la afectación a los derechos laborales de los ex trabajadores cesados en la década de los 90's, y que éstos hubieren logrado ser reconocidos como trabajadores cesados irregularmente en sede administrativa o a través de un mandato judicial, la concretización de los derechos vulnerados -trabajo y dignidad- se ha visto limitada por:

(i) las entidades públicas asumen como técnica la dilación de los procedimientos de reincorporación, con la finalidad, que la reinserción laboral resulte inejecutable toda vez que, la edad límite para laborar a favor del Estado se encuentra establecida en setenta (70) años conforme lo señala el artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276 para el sector público y el artículo 21° del Decreto Legislativo N° 728, para el sector privado.

(ii) la reincorporación no se efectivizó en los términos establecidos por la Ley N° 27803, pues los trabajadores cesados irregularmente son reinsertados en el aparato estatal en puestos y cargos distintos previo a su cese irregular, lo cual implica una revictimización.

3. LA DIGNIDAD HUMANA COMO EJE DEL DERECHO DEL TRABAJO

La dignidad humana es el fundamento del orden constitucional, conforme se desprende del artículo 1 de la Constitución Política del Estado de 1993 en la cual se indica: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del



Estado”; es decir, partiendo de esta premisa, el trabajador no puede ser tratado como un mero instrumento productivo, sino como un sujeto de derecho, el mismo que debe ser protegido por la sociedad y el Estado en su sentido amplio.

Conforme fuera señalado líneas anteriores, el estado peruano con la emisión de la Ley N° 27803, reconoció que cesaron irregularmente a un grupo considerable de trabajadores del aparato estatal; sin embargo, para aquellos que lograron acogerse en vía administrativa o judicial el beneficio de la reincorporación, la dignidad se torna ausente al momento de hacer valer sus derechos fundamentales frente al Estado, pues en su mayoría la reincorporación no se efectivizó en los términos establecidos por la Ley N° 27803; pues se reincorporo a los trabajadores cesados en plazas y cargos distintos a los que ostentaban previo a su cese, desconociendo su nivel remunerativo y su nivel jerárquico, justificando esta nueva afectación en razón a la edad al momento de la reinserción – mayores a sesenta años – y las limitaciones propias de la era digital; y como consecuencia de ello, se asignan funciones que difieren a su capacidad académica, se genera situaciones de aislamiento laboral, reducción de responsabilidades, surgiendo un clima hostil y de acoso físico y psicológico, que incluso es promovido por las políticas institucionales con el fin de conducir a una desvinculación por renuncia; situación que, colisiona con lo expresamente señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0090-2004-AA/TC; en el cual refiere: “el respeto de la dignidad del trabajador constituye un límite al ejercicio del poder de dirección del empleador”.

4. ACOSO LABORAL A LOS TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE COMO CONSECUENCIA DE SU REINCORPORACIÓN A LA LUZ DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En el marco del Convenio 190 de la OIT, el fenómeno de los ceses colectivos adquiere una nueva dimensión jurídica de protección y regulación, toda vez que se define la violencia y el acoso como comportamientos o prácticas, incluso aisladas que puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Ampliando su protección a personas despedidas, lo que incluye a trabajadores reincorporados, como es el caso de los trabajadores cesados irregularmente.

Desde esta perspectiva, el acoso post – reincorporación, no debe ser visto como un problema organizacional o estructural en el aparato estatal, pues es evidente la limitación en el ejercicio de los derechos laborales de este grupo de trabajadores, aunado carencia de

protección a la dignidad y a la falta de compromiso por parte de la sociedad y el estado pese a ser su fin supremo.

Partir de ello, debe enfatizarse, que la dignidad, como fundamento principal del ordenamiento constitucional peruano y por ende de los derechos laborales, no se agota con la reincorporación; sino que exige condiciones materiales que permitan el desarrollo laboral de la persona.

La situación real que afecta a los trabajadores cesados irregularmente, que hubieren logrado su reincorporación al aparato estatal, se evidencia en las prácticas de hostilidad que afectan directamente su dignidad al asignarse funciones que difieren a su capacidad académica, aislamiento dentro de los ambientes laborales, excluyéndolos de las dinámicas grupales, reducción de responsabilidades, clima hostil promovido por superiores. Este tipo de prácticas pretender, en muchos casos, forzar la desvinculación indirecta por hartazgo.

Debe tenerse presente, que a la luz del Convenio 190 de la OIT, debe tenerse en especial consideración la obligación de los estados miembros de prevenir conductas tales como el acoso laboral dentro y fuera del ambiente laboral; pues como se ha podido apreciar, la reincorporación sin garantías de respeto a la dignidad se traduce en una reparación incompleta; es por ello que, el desafío real del estado peruano no es efectivizar la reincorporación laboral, sino asegurar su reinserción en un entorno laboral libre de violencia, donde se reconozca la capacidad y experiencia del trabajador, como consecuencia de ello, su valor como persona.

Es por ello, que resulta necesario continuar implementando mecanismos que permitan erradicar prácticas de acoso estructural, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en el respeto de la dignidad humana y conforme a lo estándares señalados en el Convenio 190 de la OIT.

5. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Del análisis efectuado, se aprecia que el problema no radica únicamente en la tardía acción del estado para dar cumplimiento de los mandatos judiciales referidos a la reincorporación de los trabajadores cesados irregularmente, sino en los mecanismos y la calidad de esta; pues la reincorporación sin medidas de adaptación, ni protección, expone a los trabajadores reincorporados a nuevas formas de acoso laboral.



6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*.

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N.º 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N.º 27452 y N.º 27586*.

Tribunal Constitucional del Perú. (2022). *Jurisprudencia sobre reincorporación de trabajadores cesados irregularmente*.

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Palestra.

Toyama Miyagusuku, J. (2020). *Derecho del trabajo peruano*. Lima: Gaceta Jurídica.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

REFLEXIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DEL ACOSO LABORAL

Brisa Yessamil Aliaga Bendezu*

1. INTRODUCCIÓN

El presente texto es parte de la comunicación impartida por la autora en el Sexto Curso de Perfeccionamiento en Relaciones Laborales y Protección Social, sobre “Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales”, organizado por el Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (España), realizado del 29 de septiembre al 12 de octubre de 2025.

Es pertinente indicar que este artículo no pretende problematizar acerca de una definición de acoso laboral, ni tampoco acerca de los derechos fundamentales afectados al respecto, por cuanto, respecto de la primera, existen distintas definiciones del mismo y, respecto del segundo, es innegable la variedad de derechos fundamentales que se ven afectados con la ocurrencia de actos de acoso laboral⁴¹. Lo que se pretende es problematizar acerca de la naturaleza de la responsabilidad civil existente en casos de acoso laboral y de qué tipo es la que corresponde al mismo, reflexión que, si bien es analizada desde un caso peruano, también es aplicable a la española.

El debate al respecto se presenta por cuanto, desde la teoría de la responsabilidad civil, en países como Perú y España, que se acogen al Civil Law, la responsabilidad civil contractual puede ser subjetiva u objetiva; en el caso del primero, se requiere ya sea dolo o culpa, y en el caso del segundo, no. Ahora, en el ámbito laboral, se presenta una particularidad que viene de la naturaleza misma de los conflictos que se suscitan en su ámbito. Como ejemplo inmediato tenemos que, el desarrollo de la responsabilidad civil de tipo objetiva en nuestra área, encuentra un núcleo duro en los casos derivados de responsabilidad civil por

* Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Maestranda del Posgrado de Derecho con Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de misma universidad UNMSM, Lima (Perú).

⁴¹ Entre los derechos afectados tenemos: la dignidad humana, la integridad personal, la no discriminación por motivos de género, la libertad sexual, la intimidad personal, la salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro, entre otros.

accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, materias en las cuales ampliamente la doctrina y la jurisprudencia peruana ha respaldado la teoría del riesgo para sustentar y aplicar dicha teoría en la determinación de responsabilidad civil de tipo objetiva a los empleadores⁴², en ese sentido, la consecuencia de aplicar la teoría del riesgo⁴³ y establecer responsabilidad civil objetiva para dichos casos, desencadena que, en simples palabras, el empleador deba responder en supuestos de existencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por el hecho de verse beneficiado de las actividades realizadas por el trabajador a su favor, lo que va implicar que, ante dichas contingencias, el empleador deba responder sí o sí, pero dicha respuesta va ser moderada en cuanto a su quantum en situaciones donde se demuestre la existencia de una concausa, es decir, en supuestos donde se acredite que el trabajador ha cooperado de una determinada forma a producir la contingencia, sobre todo en casos de accidentes de trabajo.

2. RESPONSABILIDAD CIVIL OBJETIVA

Una primera postura refiere que la responsabilidad civil existente para el empleador sería de tipo objetiva, en el entendimiento que, en ningún caso el empleador se vería absuelto de casos de acoso laboral.

Sobre ello, es necesario mencionar que, respecto al sector que considera que es una responsabilidad objetiva, se señala que, la intención o culpa resulta irrelevante; sin embargo, se evaluará si se presentan a efectos de evaluar la gravedad de la sanción. Es decir, si existiera intención ya sea en el empleador de efectuar el acoso o si este hubiera incurrido en negligencia a efectos de prevenir o evitar el acoso laboral, de todas formas habrá responsabilidad civil de este, ya sea directa, en el primer caso, o indirecta, en el segundo. Pero, como se indicó al inicio, se evaluará si hay dolo o culpa para medir la gravedad en la sanción y, con ello también las sumas indemnizatorias, apreciándose así que, respecto a la imputación de responsabilidad, se considera una responsabilidad objetiva del empleador, pero en cuanto a la graduación de la indemnización, se valora la existencia de dolo o culpa, esto es, la existencia de una responsabilidad de carácter subjetiva.

⁴² La responsabilidad objetiva del empleador en casos de accidente de trabajo también es contemplada en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República de Perú del 21 de diciembre de 2017. Disponible en <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>

⁴³ En Perú, un personaje resaltante respecto a la introducción de la teoría del riesgo en los accidentes de trabajo resulta ser José Matías Manzanilla, en la Ley N° 1378, Ley de Accidentes de Trabajo.

3. RESPONSABILIDAD CIVIL CUASI OBJETIVA

Una segunda postura sería que la responsabilidad civil existente para el empleador en casos de acoso laboral no sería objetiva, sino de tipo cuasi objetiva, la misma que, desde una definición básica señalada en el Diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española, nos dice que consiste en la *“imputación de los daños al causante de los mismos con abstracción de si ha incurrido o no en culpa, quedando exonerado únicamente en los casos de fuerza mayor o culpa exclusiva del perjudicado”*. Para nosotros, dicha postura no resulta del todo acertada aplicándola al caso materia de análisis, por cuanto el cumplimiento superdiligente del empleador en el caso concreto no calificaría ni como fuerza mayor o culpa exclusiva del perjudicado necesariamente.

4. RESPONSABILIDAD CIVIL SUBJETIVA

Entonces, ¿podríamos decir que la responsabilidad civil del empleador es subjetiva? En otras palabras, *¿si el empleador acredita que no actuó con intención ni con negligencia, podría verse absuelto?*, creemos que, respecto de la intención, no resulta necesaria, pues la responsabilidad del empleador no requiere que este haya actuado con intención de realizar actos de acoso laboral, pero sobre la exigencia de culpa o negligencia, creemos que sí, ello en el entendimiento de que, como se fue adelantando, el empleador podría verse absuelto de algún tipo de responsabilidad civil por acoso laboral hacia su trabajador, en cuanto demuestre fehacientemente que, cumplió con todas las normativas, protocolos y disposiciones sobre la materia y que pese a ello, se produjo el acoso laboral, lo que denota que, ya no nos encontraríamos ante una responsabilidad civil objetiva, tampoco cuasi objetiva pues no encaja en las causales señaladas⁴⁴. Ahora, ante el cuestionamiento y ante la búsqueda de un caso concreto en donde se aprecie la absolución al empleador por haber acreditado el cumplimiento de todas las obligaciones respecto a la prevención y sanción del acoso laboral, no se encuentra caso que lo ejemplifique. Lo anterior se explica en cuanto se considera que habría una suerte de “súper exigencia” para el empleador, quien deberá utilizar todo su esfuerzo para recaudar el material probatorio para intentar la absolución, lo que en los hechos termina haciéndose imposible de realizar.

A consecuencia de lo problematizado previamente, analizaremos si en el Perú ocurre lo

⁴⁴ A opinión de Mangarelli (2008), la responsabilidad sería subjetiva, pues refiere que el empleador deberá demostrar que tomó todas las medidas a su alcance para exonerarse de responsabilidad (p. 41).

siguiente:

¿La existencia de que el empleador acredite que cumplió con toda la normativa e implementó todos los protocolos respecto a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral resulta ser una prueba diabólica para este?

Para responder ello, resulta pertinente señalar que, por prueba diabólica, se entiende la exigencia al denunciado de una prueba difícil e, incluso, imposible de acreditar, pero no por su inexistencia, sino por el considerable grado de dificultad que implica su obtención⁴⁵, situación que va a implicar la afectación a su derecho de defensa. Estando a ello, nos preguntamos: ¿qué tan difícil de obtener para el empleador serían las pruebas que busquen su absolución respecto a la responsabilidad civil que se alega en su contra por casos de acoso laboral?, a lo que buscaremos dar respuesta del análisis sucinto de la normativa laboral peruana respecto al acoso laboral, no sin antes dejar de mencionar que dicho tema reviste hoy de una especial relevancia, sobre todo luego de la emisión del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2019, convenio que fue aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 31415 del 11 de febrero de 2022 y ratificado el 08 de junio de 2022⁴⁶.

Resulta destacable el Convenio referido por cuanto, consideramos que, los conceptos y términos allí señalados, resultan favorables al desarrollo y protección de los derechos fundamentales que se buscan tutelar con la proscripción del acoso laboral, en cuanto el Convenio abarca muchas formas en los que estará presente la violación y acoso, contemplándose incluso la proscripción de dichos actos en el mundo del trabajo, lo que resulta innovador por cuanto, si bien no es materia del presente artículo, no es en vano destacar que, la OIT es certero al considerar que, el acoso y la violencia se puede presentar en todo el mundo del trabajo, situación que no se limita solo a una relación de naturaleza laboral, sino a todos los actores del mundo del trabajo, que como es indudable, contempla a un sector más extenso.

5. NORMATIVA LABORAL PERUANA

En primer lugar, tenemos a la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del

⁴⁵ Extracto que es parte del contenido del considerando sexto de la Sentencia del Tribunal Constitucional peruano, en el Expediente N° 06135-2006-PA/TC, obtenido de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/06135-2006-AA.pdf>

⁴⁶ Como se aprecia del ítem “Ratificaciones de Perú”, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805



Hostigamiento Sexual, aplicable tanto para el sector público como al privado, reglamentada con el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES).

También tenemos la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que va exigir a los empleadores prevenir y sancionar la violencia laboral, que incluye el acoso.

Asimismo, existe singular normativa al respecto; sin embargo, como se ha planteado en la problemática, nos limitaremos al análisis de las que resultan pertinentes para la determinación de la responsabilidad civil del empleador.

Respecto a la forma de actuar del empleador para evitarlo, los artículos 63 y 64 del Reglamento de la Ley N° 27942 delega a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, las acciones para la prevención y difusión, tales como: a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellas personas que se incorporen a estas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y Comprensible; b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras; c) Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual; d) Llevar a cabo talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual y; e) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

De igual manera, respecto a las obligaciones de los empleadores, se establece que estos deben promover y establecer en el lugar de trabajo medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, deben capacitar y sensibilizar a trabajadores sobre las normas y política internas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, deben adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador o la hostigadora; además, deben informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones que haya realizado con el fin de verificar que se cumpla la Ley N° 27942 y su reglamento.

Asimismo, como medidas de la víctima, se establece la posibilidad de optar ya sea por solicitar el cese de actos de hostilidad o dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar el respectivo pago de la indemnización tasada equivalente a la indemnización por despido



arbitrario de 1 ½ remuneración por cada año laborado en caso de trabajadores indeterminados, con un tope de 12 remuneraciones, posibilidades que se encuentran contempladas en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ahora, también existe la posibilidad de que la víctima demandante pueda demandar el pago de la indemnización por responsabilidad civil, que es el caso materia de análisis.

6. CASO PERUANO- SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXP 00710-2020-0-1801-JR-LA-11

Como un ejemplo de cómo se aborda el tema de la responsabilidad civil por acoso u hostigamiento sexual, en concreto, tenemos el expediente en mención, en donde se abordó un caso mediático pues se demandó al Embajador de Perú en Israel, así como el Ministerio de Relaciones Exteriores, en dicha sentencia se puede apreciar que, la judicatura peruana aborda el tema desde la consideración que la responsabilidad civil en dichos casos es de tipo subjetiva y si bien no lo señala expresamente, ello se puede apreciar del análisis realizado en el considerando 49 de dicha sentencia, cuando se analizan el elemento de factor de atribución de la responsabilidad civil, remitiéndose el Colegiado Superior al artículo 1318° del Código Civil Peruano, para analizar la existencia de dolo, así señala:

“49. En relación a los factores de atribución, el demandado ha incurrido en dolo conforme al artículo 1318° del Código Civil que establece: “Procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación”, toda vez que el demandado tiene conocimiento de las normas laborales y derechos fundamentales que se deben respetar de cualquier persona y más si se trataba de su trabajadora, situación que se ve aún más agravada por su alta investidura y representatividad de nuestro país en el Israel.

Dicha sentencia confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda y ordenó el pago solidario a favor de la trabajadora demandante, de la suma de S/ 250,000.00 por concepto de indemnización por daño moral.

Como se puede apreciar del caso señalado, en el Perú a nivel judicial se aborda el tema desde el análisis de la responsabilidad civil de carácter subjetivo⁴⁷.

⁴⁷ Similar análisis se realiza a nivel de primera instancia, en el Expediente N° 03548-2019-0-1706-JR-LA-01 por parte del Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo (Perú), en la sentencia de fecha 10 de diciembre de 2020.

7. FUNDAMENTOS EN DEFENSA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA EN ACOSO LABORAL

Presentadas las posturas más conocidas, debemos indicar que, somos de la postura de que la responsabilidad civil existente en casos de acoso laboral debe ser de carácter objetivo. Consideramos ello, ya que, la responsabilidad objetiva para los casos de acoso laboral deriva en principio de la afectación a derechos fundamentales.

Ahora, aplicando la teoría del riesgo al caso de acoso laboral, nos preguntáramos ¿en el acoso laboral el empleador ha creado un riesgo?, la respuesta no estaría del todo claro, por lo que, la respuesta más acorde es que, en el caso del acoso laboral, el riesgo no es creado por el empleador, sino que el riesgo se encuentra implícito en las relaciones interpersonales, que en el ámbito laboral son relaciones de fuerza y de poder⁴⁸. Así, el empleador por la responsabilidad objetiva siempre sería responsable, con la particularidad de que, si fue el mismo empleador el que realizó actos de acoso laboral, será responsable directamente, pero si el acoso se presentó entre compañeros de trabajo, la responsabilidad será directa y subjetiva para el compañero, pero objetiva para el empleador.

8. CONCLUSIONES

La doctrina ha girado en torno a la posición de considerar la responsabilidad civil del empleador como objetiva; sin embargo, la judicatura peruana analiza los casos al respecto, considerando una responsabilidad civil de tipo subjetivo, lo que denota que no existe uniformidad en el análisis del tema.

Somos de la postura que la responsabilidad civil por acoso moral debe ser de tipo objetivo, no resultando necesario la acreditación de dolo o culpa del empleador, sino que estos elementos serán evaluados a la luz de la valoración del monto materia de indemnización, más no para la configuración de la responsabilidad civil, dicha posición nos parece la más acorde al respeto de los derechos fundamentales materia de afectación con el acoso laboral, así como la posición que resulta más acorde con la perspectiva de la progresividad de los derechos fundamentales.

⁴⁸ Ello es advertido también por Mangarelli, quien señala que de acuerdo a las obligaciones del contrato de trabajo, el empleador se encuentra obligado a proporcionar un ambiente de trabajo moralmente sano, lo que implica que el ambiente de trabajo se encuentre libre de acoso. En consecuencia, debe tomar todas las medidas de prevención a su alcance, para que en el ambiente de trabajo no aparezcan, o se interrumpan dichos comportamientos vejatorios (p. 60).

9. BIBLIOGRAFÍA

Calzado de la Hoz, M. (2019). La responsabilidad civil en el acoso laboral. En *Universidad Las Palmas de Gran Canaria*.

<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/99002/1/Mar%C3%ADas%20Dolores%20Calzado%20de%20la%20Hoz%20TFG.pdf>

Sétima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. Exp. N° 00710-2020-0-1801-JR-LA-11 (Sentencia de Vista del 22 de abril de 2022)

[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/Exp.-00710-2020-0LPDerecho .pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/Exp.-00710-2020-0LPDerecho.pdf)

Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo. Exp. N° 03548-2019-0-1706-JR-LA-01 (Sentencia del 10 de diciembre de 2020) <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Exp-03548-2019-cese-hostilidad-dano-moral-LP.pdf>

Mangarelli, Cristina, El acoso en las relaciones de trabajo, “mobbing” laboral, en Estudios Laborales, 3 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2008).

EL DESCANSO ANUAL REMUNERADO COMO GARANTÍA FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: ANÁLISIS DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Enrique A. Taxa Marcos*

1. INTRODUCCIÓN: HACIA UNA NUEVA CONCEPTUALIZACIÓN DEL DESCANSO ANUAL REMUNERADO

El descanso anual remunerado conceptualizado como aquel descanso continuo y prolongado, otorgado al trabajador para la recuperación física, en el contexto actual se encuentra llamado a dejar de lado aquella concepción clásica, para asumir un rol fundamental en el derecho del trabajo. Como advierte Plá Rodríguez⁴⁹, no se trata de un beneficio laboral secundario o accesorio, sino que se constituye como una exigencia derivada del respeto a la dignidad del trabajador, añade que el descanso anual remunerado constituye una exigencia derivada de la protección del trabajador y de la limitación del tiempo de trabajo. En el mismo sentido, Montoya Melgar⁵⁰ destaca que el descanso anual cumple funciones fisiológicas, sociales y económicas que resultan inseparables.

En un contexto laboral donde se evidencia la creciente incidencia de riesgos psicosociales, como el estrés, la violencia laboral física y/o psicológica, el acoso laboral, el acoso sexual, entre otros, ello obliga a revisar la conceptualización clásica y tradicional del descanso anual remunerado, para orientarlo hacia una nueva conceptualización en la cual se reconozca que la finalidad del derecho fundamental al descanso anual remunerado no se centra únicamente en el descanso físico destinado a la recuperación de energías, sino que tiene efectos relevantes en el plano psicológico y personal del trabajador.

En este orden de ideas, resulta evidente la relevancia del Convenio 190 de la Organización

* Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Juez Especializado Titular del Trigésimo Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, egresado de la Maestría de Derecho Procesal de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y egresado de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://orcid.org/0009-0004-8047-9476>

⁴⁹ Plá Rodríguez, A. (1988). *Curso de derecho laboral: Reglamentación del trabajo* (t. III). Fundación de Cultura Universitaria

⁵⁰ Montoya Melgar, A. (2019). *Derecho del trabajo* (40.ª ed.). Tecnos.



Internacional del Trabajo, debido a que introduce una perspectiva que vincula las condiciones de trabajo con la prevención de la violencia y el acoso, lo que permite visualizar la necesidad de una reconceptualización del descanso anual remunerado orientado como una herramienta de política preventiva respecto de riesgos psicosociales, como el estrés, la violencia laboral física y/o psicológica, el acoso laboral, el acoso sexual, entre otros.

2. CONFIGURACIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO AL DESCANSO ANUAL REMUNERADO

2.1 Perú: constitucionalización del descanso anual remunerado

La legislación peruana sobre descansos remunerados aplicable a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada se encuentra regulada por el Decreto Legislativo N° 713, cuya publicación data del 8 de noviembre de 1991, que en su artículo 10 establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso remunerado por cada año completo de servicios, siempre que cumpla con el récord correspondiente, disposición que sigue el lineamiento establecido mediante el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobado el 24 de marzo de 1974, que en su artículo 24 literal d), reconoce el derecho al goce anual de treinta días de descanso remunerado.

Ahora bien, la Constitución Política Peruana vigente desde el año 1993, reconoce de manera expresa el carácter constitucional del derecho al descanso anual remunerado, en ese sentido, en el artículo 25 reconoce que los trabajadores tienen el derecho al goce de descansos semanales y anuales remunerados, además de ello, el referido texto constitucional en su artículo 1 prevé que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo del Estado. En esa misma lógica, los numerales 1 y 2 del artículo 2 de la citada Constitución reconocen que toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, a la integridad moral, psíquica y física, así como a su libre desarrollo y bienestar; del mismo modo, garantizan el derecho a la igualdad ante la ley y proscriben toda forma de discriminación por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole.

El Tribunal Constitucional señala que el derecho al descanso anual remunerado se vincula directamente con el derecho a la dignidad del trabajador y con su derecho a la salud,

adquiriendo así una reforzada dimensión fundamental⁵¹. En esa línea de razonamiento, en sentencias uniformes enfatiza que el otorgamiento no oportuno del descanso anual vulnera derechos constitucionales como la dignidad y la integridad moral y psíquica, incluso cuando exista una posterior compensación económica⁵², criterio que resulta de especial relevancia pues implica una reconceptualización del derecho al descanso anual remunerado, transitando de un concepto clásico y tradicional, para orientarlo hacia un concepto en el cual se reconozca que la finalidad del derecho fundamental al descanso anual remunerado no se centra únicamente en el descanso físico destinado a la recuperación de energías, sino que tiene efectos relevantes en el plano psicológico y personal del trabajador.

2.2 Argentina: la función sanitaria del descanso

La legislación argentina sobre descansos remunerados aplicable a los trabajadores argentinos se encuentra recogida en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N.º 20.744, que en su artículo 150 establece que el trabajador tiene el derecho a gozar de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, cuya duración se encuentra determinada por la antigüedad en el empleo, desde los catorce días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años, veintiún días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 5 años y no exceda de 10 años; veintiocho días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 10 años y no exceda de 20 años, y treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad en el empleo exceda de 20 años.

En esa línea, la Constitución de la Nación Argentina del mes de agosto del año 1994, reconoce de manera expresa el carácter constitucional del derecho al descanso anual remunerado, denominándolo vacaciones pagadas, en ese sentido, en el artículo 14 bis señala que el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, una jornada limitada; descansos remunerados.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que el descanso anual no puede ser reducido a un equivalente económico, debido a que su finalidad es preservar la salud del

⁵¹ Tribunal Constitucional del Perú. (2005, 28 de noviembre). *Exp. N.º 0206-2005-PA/TC, César Antonio Baylón Flores vs. E.P.S. EMAPA Huacho S.A.*

⁵² Tribunal Constitucional del Perú. (2009, 17 de agosto). *Exp. N.º 3561-2009-PA/TC, Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC) vs. asociaciones portuarias.*



trabajador⁵³. Este criterio ha sido reiterado en la jurisprudencia laboral argentina, que reconoce el carácter indisponible de derecho al descanso, ello al encontrarse directamente vinculado a la salud física y psicológica del trabajador, al respecto debe tenerse presente que el artículo 162 de Ley de Contrato de Trabajo, Ley N°. 20.744 prevé que el descanso anual remunerado no resulta compensable en dinero, lo cual conlleva al rol primordial del descanso en la salud y a su papel en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, es decir, se aprecia que el derecho al descanso anual remunerado **constituye** un derecho, orientado a la protección de la integridad psicológica y física.

2.3 España y la Unión Europea: el derecho al descanso anual remunerado como principio fundamental

El Tribunal Constitucional español señala que el derecho al descanso anual remunerado no puede, ni debe ser sustituido por una compensación económica, salvo en supuestos excepcionales⁵⁴. Esta doctrina se ha visto fortalecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En el caso *Schultz-Hoff*, el TJUE estableció que el derecho a vacaciones retribuidas constituye un principio fundamental del derecho social europeo y no puede extinguirse por causas ajenas al trabajador¹⁰. Posteriormente, en el asunto *King* (C-214/16), el referido Tribunal de Justicia de la Unión Europea reafirma el criterio que el empleador tiene el deber de garantizar el ejercicio efectivo del derecho al descanso anual remunerado¹¹.

Debe señalarse que el ejercicio y goce del descanso anual remunerado, se constituye de tal importancia, que se obliga al empleador a que anime y acredite que permitió al trabajador a ejercer su derecho al descanso, debiendo informar la imposibilidad de acumulación de periodos de descanso y que de acumularse éstas no resultaran compensables económicamente, evidenciándose su importancia en la salud física y psíquica de los trabajadores.

3. CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, DESCANSO ANUAL REMUNERADO ORIENTADO COMO UNA HERRAMIENTA DE POLÍTICA PREVENTIVA RESPECTO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

⁵³ Corte Suprema de Justicia de la Nación (Argentina), *Pérez c/ Disco S.A.* 2009

⁵⁴ Tribunal Constitucional de España. (2003, 27 de octubre). *STC 192/2003 (derecho a vacaciones anuales retribuidas)*.

La doctrina sostiene que el descanso anual remunerado, resulta un derecho con una naturaleza compleja. Plá Rodríguez lo define como un derecho-deber, en tanto su ejercicio no queda enteramente a disposición del trabajador¹². En ese sentido, de lo expuesto en líneas precedente, se logra visualizar que se trata de un derecho cuyo goce efectivo resulta de vital importancia para prevenir riesgos psicosociales como situaciones de stress, violencia laboral física y/o psicológica, acoso laboral o acoso sexual, entre otros riesgos.

En éste contexto, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en el mes de junio del año 2019, denominado Convenio sobre la violencia y acoso⁵⁵, se constituye como la primera norma internacional que integra la igualdad, la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, señalando expresamente que toda persona tiene derecho a un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, precisando que la violencia y el acoso en el ámbito y entorno laboral constituyen una violación o un abuso de los derechos humanos, y que resultan inaceptables e incompatibles con el derecho a un trabajo decente.

En este marco conceptual, el ejercicio y goce del derecho al descanso anual remunerado adquiere una función preventiva, en el entendido que el estrés y la sobrecarga laboral son factores que incrementan la probabilidad de surgimiento de situaciones conflictivas, acoso y violencia, en consecuencia, el garantizar, incentivar y supervisar que los trabajadores ejerzan de manera efectiva su derecho al descanso no solo brinda protección física y psicológica al trabajador individualmente, sino que contribuye a la estabilidad del entorno laboral, ello al prevenir el incremento riesgos psicosociales. Asimismo, debe recordarse que la violencia y el acoso en el trabajo afectan no sólo la dignidad del trabajador víctima, sino que afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, además de su entorno familiar y social.

4. CONSIDERACIONES FINALES

El análisis comparativo del desarrollo de la normativa y jurisprudencial peruana, argentina y española, respecto del derecho al descanso anual remunerado, en relación a lo establecido en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, permite determinar: (i) la naturaleza de derecho fundamental del derecho al descanso anual remunerado, (ii) el carácter irrenunciable del derecho al descanso anual remunerado, (iii) el carácter

⁵⁵ Organización Internacional del Trabajo. (2019, junio). *Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso*. Adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo.

irremplazable por una compensación económica del goce efectivo del derecho al descanso anual remunerado, respecto a éste ítem la legislación peruana queda pendiente de adaptar su modelo, pues su ordenamiento prevé el otorgamiento de compensación económica en caso de no goce del descanso anual, (iv) la innegable vinculación directa del ejercicio y goce del derecho al descanso anual remunerado, con la estabilidad del entorno laboral, y con la prevención del incremento riesgos psicosociales, como son la violencia y el acoso.

Sin embargo, no puede dejar de comunicarse que a pesar de la relevancia del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en la actualidad persiste una brecha significativa entre el plano normativo y la realidad del mundo del trabajo, ello en razón a la existencia de una elevada informalidad laboral, que limita el acceso efectivo al derecho a un descanso anual remunerado, que conlleva a situaciones de riesgos de violencia y acoso en el entorno laboral.

Colección de Papeles de discusión del IELAT:

- No. 1 (Noviembre 2011): Iris María Vega Cantero. "Aproximación al estudio jurídico de la problemática de los menores extranjeros no acompañados. Especial referencia al tratamiento en Cataluña".
- No. 2 (Diciembre 2011): Juan Antonio Sánchez Hernández. "La autorización inicial de residencia temporal y trabajo".
- No. 3 (Diciembre 2011): María Eugenia Claps Arenas y Pedro Pérez Herrero (Coords.) –Fiscalidad, medio ambiente y cohesión social en el pensamiento liberal atlántico (siglo XIX). Análisis de casosl.
- No. 4 (Octubre 2012): Teresa Aurora Gómez Porras. –Cánones eólicos en España: su regulación jurídica y conformidad al derecho españoll.
- No. 5 (Octubre de 2012): Francisco Javier García-Gil Arenas. –Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleol.
- No. 6 (Noviembre de 2012): José Antonio García Díaz. –La libertad religiosa en la negociación colectiva: el descanso semanal, festividades religiosas, permisos y licenciasl.
- No. 7 (Junio de 2013): Cristian Huete Calcerrada. –La segregación. Régimen mercantil de la modificación estructural y desarrollos recientesl.
- No. 8 (Octubre 2013): Iván González Sarro. –Impactos de la «década perdida» en América Latina ¿Una lección para los países periféricos de la Unión Europea? Reexaminando el modelo «neoliberal»l.
- No. 9 (Noviembre 2013): Renaldo A. Gonsalves. –Cuba y Panamá: La reciente evolución económica.
- No. 10 (Diciembre 2013): Alicia Gil Lázaro y Claudia Elina Herrera (coords.) –El pensamiento liberal atlántico 1770-1880. Fiscalidad en perspectiva comparadal.
- No. 11 (Enero 2014): Marta Hernández Álvarez. "La trata de personas en el derecho penal. Derecho internacional, comparado y español".
- No. 12 (Junio 2014): Martín Eduardo Pérez. –Los sicarios en México y América Latina. Empleo y paradigma sociall.
- No. 13 (Octubre 2015): Cristina Bernal Álvarez, –Transparencia Fiscal Internacionall.
- No. 14 (Octubre 2015): José David Lorrio González, –Las reglas de subcapitalización y limitación en la deducibilidad de los gastos financieros en la legislación española.
- No. 15. (Abril 2016): Bianca Roxana Rus, –Transfer pricing approaches: arm's length versus formulary apportionmentl.
- No. 16 (Diciembre 2016): Marouane El Mahibba. –Marruecos visto a través de la prensa hispanoamericana: caso de los diarios emblemáticos de América Latina (2000 -2015)l.
- No. 17 (Diciembre 2017): Johanna Córdova Nagua, –La tributación objetiva de pequeños empresarios: una visión comparada entre Ecuador y España, período 2008-2016l.
- No. 18 (Agosto 2018): Noelia Rodríguez Prieto, –La evolución del nacionalismo francófono en Quebec: desde el origen de su 'diferencia' en el siglo XVIII hasta la primera década del siglo XXl.
- No. 19 (Mayo 2020): VV.AA., –La pandemia del COVID-19. Una visión interdisciplinarl.

- No. 20 (Agosto 2020): VV.AA., -Naciones y nacionalismos en tiempos de Covid. Estudios experimentales de una generación posnacionall.
- No. 21 (Octubre 2020): VV.AA., -Nuevas formas de trabajo y economía informall.
- No. 22 (Junio 2021): VV.AA., -Derechos Humanos y Pobreza: un análisis interdisciplinarl.
- No. 23 (Septiembre 2021): VV.AA., -Latinoamérica en el contexto internacional. Una realidad comparadal.
- No. 24 (Octubre 2021): VV.AA., - Metodología y estrategias de evaluación en la docencia de carácter semipresencial: su incidencia en las competencias de las guías docentes por la crisis del COVID-19l.
- No. 25 (Febrero 2024): VV.AA., - Desafíos de la investigación interdisciplinar desde el análisis de los retos sociales. Jornadas Interdisciplinarias de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (1ª edición)l.
- Núm. 26 (Septiembre 2024): VV.AA., - "Jornadas de Jóvenes Investigadores en América Latina"l.
- Núm. 27 (Febrero, 2025): VV.AA., “Innovación, desarrollo económico y sostenibilidad. Jornadas Interdisciplinarias de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (2ª edición)” l.
- Núm. 28 (Mayo, 2025): VV.AA., “Trabajo decente, transformaciones laborales y calidad de vida: cambio económico y digitalización” l.
- Núm. 29 (Enero, 2026): VV.AA., “Trabajo digno, acoso y violencia en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Un análisis comparado Chile-España” l.
- Núm. 30 (Mayo, 2026): VV.AA., “Trabajo, derechos humanos y cohesión social. Jornadas Interdisciplinarias de Doctorado en América Latina y Unión Europea en el contexto internacional (3ª edición)” l.



Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: www.ielat.com

© Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los papeles de discusión son un espacio de debate para investigadores que deseen exponer los resultados de sus trabajos académicos conectados con las líneas de investigación prioritarias del IELAT. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

Instituto Universitario de
Investigación en Estudios
Latinoamericanos
Colegio de Trinitarios
C/Trinidad 1 – 28801
Alcalá de Henares (Madrid)
España
34 – 91 885 2579
ielat@uah.es
www.ielat.com

Con la colaboración de:

