

## **APUNTES SOBRE *MOBBING* LABORAL: RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR**

IORELLA PÍA PEYRONE VILLACORTA

*“(…) la indemnización de daños por injuria, acoso sexual, y dolor y sufrimiento, están infectadas por severas dificultades, como en el caso de la indemnización por daños punitivos en general. Un entendimiento de esas dificultades bien podría llevarnos a concretar propuestas de reforma. Quizás “la búsqueda” puede llevarse a cabo por un ente legislativo o regulador que decida, de antemano, cómo puede un juicio normativo hecho por una escala numérica limitada ser traducido en dólares<sup>1</sup>.”*

### **I. PREÁMBULO**

En estos tiempos, las relaciones laborales van generando en el trabajador, en muchos casos, agresividad, ansiedad, depresión, suicidios y manifestaciones psicosomáticas<sup>2</sup> ello generado por los valores que ahora se promueven, en los que importa mucho la eficacia, el éxito, el objetivo o meta alcanzada<sup>3</sup>.

Bajo ese contexto, es más que necesario que el derecho Laboral aborde la violencia en el trabajo como un tema relevante y de manera urgente.

Como es de pleno conocimiento, en el país aún no contamos con una definición específica de acoso laboral o *mobbing en el trabajo*; este es – en síntesis- la violencia

---

\* Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo. Abogada Asociada al Estudio Osterling

<sup>1</sup>Cass R. Sunstein. Análisis Conductual del Derecho. Themis N° 62. Revista de Derecho PUCP. Lima. 2012.Pág. 64.

<sup>2</sup>LERNER, Roberto. De Mentos & Re cuerdos. Una mirada a la familia, la cultura y la sociedad de hoy. Lima: Norma, 2005 pág. 146.

<sup>3</sup>Mercader, Jesús. Derecho del Trabajo, Nuevas tecnologías y sociedad de la información. Valladolid: Lex Nova, 2002. Pag. 25

moral o psicológica en el ambiente laboral. No obstante, considerando que el *mobbing* es un riesgo psicosocial del trabajo<sup>4</sup>, que está regulado en el país por las normas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y en tanto a la fecha, el Poder Judicial viene atribuyendo la responsabilidad civil al empleador en aplicación de la “responsabilidad objetiva”; en esta ponencia me propongo precisar algunos apuntes sobre la responsabilidad civil del empleador ante supuestos de *mobbing*.

En principio, analizaré brevemente la configuración de los riesgos psicosociales y bio psicosociales. Enseguida, explicaré la responsabilidad del empleador. Reflexionaré luego, sobre el problema del fundamento jurídico para establecer la responsabilidad al empleador, para ocuparme finalmente de analizar algunos postulados construidos por el Análisis Psicológico del Derecho sobre las motivaciones de los fallos de los Juzgadores sobre la responsabilidad civil y los aportes de la jurisprudencia comparada sobre el *mobbing*.

## II. **MOBBING LABORAL**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta<sup>5</sup>.

Al respecto, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define el acoso moral en el trabajo como un “*comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituyen un riesgo para la salud y la seguridad*”. El comportamiento irracional al que se refiere este concepto consiste en discriminar, humillar, debilitar o amenazar<sup>6</sup>.

Para algunos autores, el *mobbing* tiene elementos causales para producir un daño personal, físico o moral, pues el acosador pone en práctica toda una estrategia de hostigamiento contra su víctima, utilizando sistemáticamente y durante un tiempo prolongado una serie de comportamientos perversos para ridiculizar y apartar socialmente a la víctima; y afectar su esfera de derechos morales o espirituales, su vida de relación, pues aunque sea inverosímil lo que le está sucediendo y pueda llegar incluso a negar la evidencia mediante la negación o evitación del fenómeno, sus relaciones con el resto del grupo al que pertenece se ven afectadas, por la mala imagen que puede representar o por la pérdida de ánimo y valor en sí misma, lo que suele desembocar en el abandono de la

---

<sup>4</sup>Delgado, Sabino y otros. Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212012000100007](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212012000100007)

<sup>5</sup>Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

<sup>6</sup>Disponible en: [http://www.aeemt.com/contenidos\\_socios/Recursos/Documentos\\_interes/NTP\\_854\\_INSHT\\_DEFINICION\\_ACOSO\\_PSICOLOGICO.pdf](http://www.aeemt.com/contenidos_socios/Recursos/Documentos_interes/NTP_854_INSHT_DEFINICION_ACOSO_PSICOLOGICO.pdf)

víctima de su puesto de trabajo, e incluso podría, en caso extremo, llevar al agravamiento de enfermedades o al suicidio<sup>7</sup>.

Desde la perspectiva del derecho comparado, se ha establecido que la víctima o el hostigador puede ser tanto un subalterno como un superior jerárquico o compañero del mismo nivel quien produzca el *mobbing*. Esta conducta activa tiene elementos volitivos que indican un mayor o menor grado de intencionalidad, inclusive, podrían tipificarse casos dolosos, cuando, en este último sentido, el trabajador acosador tiene conciencia de querer un resultado dañino para el sujeto que es víctima de tal conducta, esperando afectar o minar su integridad física o psíquica<sup>8</sup>.

Así, tenemos a la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica que sostiene que el *mobbing* es un problema que afecta el corazón mismo de la relación laboral, causando problemas de efectividad, ejecución del trabajo, pero, sobre todo daño psicológico en la víctima. Según una Sentencia emitida por la Sala Segunda de Costa Rica, las características del acoso o *mobbing* laboral son: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada; b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado; c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado; d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño; y e) El fin último, la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandone su trabajo<sup>9</sup>.

Como señala Molero, no existe en el ámbito jurídico una definición universalmente aceptada de lo que es el *mobbing*, ya que tanto la jurisprudencia como la legislación y doctrina comparada difieren en los elementos que deben conformarlo y en los supuestos a los que debe referirse. No obstante, lo cierto es que los derechos fundamentales de los trabajadores que se afectan por el *mobbing* son principalmente: el derecho a la dignidad y a la salud del trabajador, entendidos en su sentido más amplio.

Si bien es cierto que en el país no contamos con una definición específica de *mobbing*, sí contamos con una regulación referida a los riesgos psicosociales y biopsicosociales que contienen conductas que pueden ser consideradas *mobbing*. Veamos:

El artículo 56° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece la obligación del empleador de prevenir los riesgos psicosociales:

---

<sup>7</sup>Ceballos, Raquel. Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. Pág. Disponible en: [https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/.../912](https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/.../912)

<sup>8</sup>Ídem.

<sup>9</sup>Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

## VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

*“Artículo 56°. Exposición en zonas de riesgo*

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

Asimismo, el artículo 103° del Reglamento de la norma citada, define a los riesgos psicosociales:

*“Artículo 103°. - De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de patologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras.*

*La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.”*

Adicionalmente, la Resolución Ministerial N° 375- 2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, en el numeral 3.7., en el año 2008 ya definía como factores de riesgos biopsicosociales a:

*“aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.”*

En tal sentido, se puede concluir que, de acuerdo a la legislación vigente, el empleador está obligado a velar por la prevención de riesgos psicosociales y biopsicosociales y que, su incumplimiento, podría generar el pago de una indemnización por daños y perjuicios, dependiendo del caso concreto.

En consecuencia, para que se impute al empleador como responsable de daño a un trabajador por *mobbing*, deberá existir: **(i)** perjuicio en la salud de los trabajadores causando estrés y, a largo plazo, una serie de patologías clínicas ó **(ii)** que el ambiente, organización, contenido del trabajo y la realización de las tareas laborales, afecten el bienestar o la salud del trabajador y al desarrollo del trabajo.

### **III. RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR**

De acuerdo a lo antes expuesto, el incumplimiento del deber de prevención del empleador en relación a los riesgos psicosociales y bio psicosociales, puede generar responsabilidad civil del empleador en tanto se genere un daño al trabajador y se acrediten los elementos de la responsabilidad. En tal sentido, se puede inferir que, quien viola el principio civilista *neminem non laedere* que nos obliga, a vivir en sociedad, a comportarnos sin causar daño a otros y que, está obligado a responder. En tal virtud, se generaría no solo una responsabilidad de carácter laboral, sino inclusive civil y penal, de acuerdo a la intencionalidad y magnitud del daño<sup>10</sup>.

No obstante, nos preguntamos *¿Siempre que se produzca el mobbing, será responsable civil el empleador?*

En nuestro país, la respuesta a la pregunta planteada resultaría afirmativa; ello de acuerdo a los criterios jurisprudenciales predominantes para determinar los daños derivados de incumplimientos de normas de SST; esto es que, el empleador siempre será responsable ante los daños a la salud producidos en el trabajo por riesgos psicosociales y/o biopsicosociales; pues, como señala Cieza de acuerdo a dichos criterios, se exige que el empleador sea diligente o un “buen padre de familia” en aplicación de la responsabilidad civil contractual objetiva<sup>11</sup>. Veamos:

*“Décimo Primero: Respecto a establecer si la demandada en atención a la naturaleza de su actividad, incurrió en incumplimiento de sus obligaciones contractuales derivadas de las normas legales; en materia de seguridad y salud en el trabajo cabe analizar el factor de atribución de la responsabilidad. Al respecto el artículo 1319° del Código Civil establece que: “Incorre en culpa inexcusable quien, por negligencia grave, no ejecuta la obligación”. En tal sentido, debemos entender que la culpa es toda violación de un deber jurídico, derivado de la falta de diligencia (negligencia) en el cumplimiento de las obligaciones provenientes de la ley. A su vez la negligencia, puede derivar de: una falta de revisión del resultado (in omittiendo) o una previsión errónea (in faciendo). En el primer caso el responsable no prevé las consecuencias, pudiendo y debiendo hacerlo; y en esto está su falta. En el*

---

<sup>10</sup> Ceballos, Raquel. Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. Pág. Disponible en: [https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/.../912](https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/.../912)

<sup>11</sup> Cieza, Joyce. Criterios Predominantes en materia laboral al momento de determinar los daños derivados de un accidente de trabajo. Disponible en: <https://osterlingabogados.app.box.com/s/kbd7708k9idzq26i46kgryj5f2dwcmof> Es decir, si el empleador (deudor de la obligación) incumple la obligación será necesariamente responsable, salvo que ocurra una causa no imputable, como por ejemplo un hecho de fuerza mayor que impida, objetivamente, la ejecución de la obligación.

*segundo caso sí prevé las consecuencias; pero confía con imprudencia o ligereza en que no se producirían. En ambos casos la culpa debe ser perjudicial al acreedor, para que por ella se responsabilice al deudor, pues no hay acción sin interés. En el presente caso las demandadas cometieron negligencia grave en tanto, conociendo del riesgo no tomaron las previsiones para disminuirlo o minimizarlo, a fin de evitar el accidente ocurrido, por ende, la imputación de la responsabilidad a la demandada se sustenta en la culpa inexcusable, prevista en el artículo 1319° del Código Civil.<sup>12.</sup>”*

*“Décimo Octavo.- En consecuencia, el trabajador víctima de una enfermedad profesional puede invocar contra su empleador como factor de atribución, el dolo o la culpa inexcusable. En el caso que el trabajador no llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329 del referido Código Adjetivo, considerándose que la inejecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización”<sup>13</sup>*

*“(…) los factores de atribución, los cuales se encuentran constituidos por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve, están previstos en los artículos 1318, 1319 y 1320 del Código Civil. El dolo debe entenderse en el sentido de la conciencia y voluntad del empleador de no cumplir las disposiciones contractuales sobre seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a la culpa inexcusable, está referida a la negligencia grave por la cual el empleador no cumple las obligaciones contractuales en materia de seguridad laboral. En consecuencia, el trabajador víctima de una enfermedad profesional puede invocar contra su empleador como factor de atribución, el dolo o la culpa inexcusable. En el caso que el trabajador no llegase a probar el dolo o la culpa inexcusable y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida, funcionará la presunción del artículo 1329 del referido Código Adjetivo, considerándose que la inejecución de la obligación obedece a culpa leve y por ello deberá resarcir el daño pagando una indemnización (…). El artículo 1321 del Código Civil señala que la indemnización por daños y perjuicios debe ser abonada por quien no ejecuta una obligación por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, quedando comprendido dentro de estos conceptos el*

---

<sup>12</sup> Casación N° 10491-2015-Junin.

<sup>13</sup> Casación N°17113-2015-Ica.

*daño emergente y lucro cesante, en cuanto son consecuencia inmediata y directa de la inejecución de una obligación.”<sup>14</sup>*

Respecto al factor de atribución, Beltrán Pacheco<sup>15</sup> advierte que, no debemos olvidar que el sistema de responsabilidad civil por inejecución de obligaciones es, en nuestro país, de carácter subjetivo, es decir, sustentado en el dolo y la culpa, por lo que no podría argumentarse la existencia de una indemnización por el solo hecho de existir una violación a un derecho (aspecto objetivo de la lesión), en este caso, las normas sobre seguridad y salud en el trabajo en relación a los riesgos psicosociales y/o bio psicosociales. En tal caso, deberá acreditarse la diligencia con la que actuó el empleador, para que se le libere de responsabilidad.

Adicionalmente, cabe precisar que, de acuerdo a nuestra legislación civil no es suficiente que se acredite el daño, sino que exige la acreditación de la relación de causalidad entre el ilícito y el daño sufrido por el trabajador.

En efecto, respecto a la relación causal, acorde a las reglas de la responsabilidad civil, existen dos momentos: el evento (que sería el daño) y la consecuencia (que es el sufrimiento o el derecho no patrimonial afectado que se invoca). Conforme a lo dispuesto en los artículos 1321°, 1322° y 1985° del Código Civil, no sólo basta con acreditar el evento (daño), sino la consecuencia del mismo, así como la causalidad entre uno y otro<sup>16</sup>. En los sistemas del *civil law*, como el peruano, se han seguido diversas teorías, siendo una de las más adoptadas la de la causalidad adecuada. Según esta teoría, una causa es adecuada si la conducta u omisión era idónea para producir ese resultado, en función de la experiencia. Veamos como resuelve nuestra reciente jurisprudencia:

*“Décimo (...) Conforme a lo anterior debe tenerse presente que el nexo de causalidad supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador (no cumplir con sus obligaciones legales o convencionales en materia de seguridad y protección) y el daño sufrido por el trabajador (accidente de trabajo) y que éste sea consecuencia además de la situación laboral o las labores realizadas habitualmente en el centro de trabajo y que además no concorra ninguna de las causales de fractura del nexo causal, conforme lo prevé el artículo 1327° del Código Civil; por lo que corresponde atribuir la responsabilidad a las demandadas por los daños irrogados.”<sup>17</sup>*

---

<sup>14</sup> Casación N° 13799-2016-Ica.

<sup>15</sup> Beltrán, Jorge Alberto, Diálogo con la Jurisprudencia, Tomo 122 - noviembre 2008, El Silencio de los Inocentes. Los daños derivados de las relaciones laborales

<sup>16</sup> Colona, José. ¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral? Derecho & Sociedad N° 46. Pág. 331.

<sup>17</sup> Casación N° 10491-2015-Junin.

*“Décimo Sexto.- El nexo causal viene a ser la relación de causa - efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. En el ámbito laboral, la relación causal exige, en primer lugar, la existencia del vínculo laboral; y en segundo lugar, que la enfermedad profesional se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral. Para que exista nexo causal, es necesario que se pueda afirmar que el estado patológico del trabajador es una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; sin embargo, si se tratara de enfermedades no relacionadas con el trabajo no existiría posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador. (...)”<sup>18</sup>*

*“El nexo causal viene a ser la relación de causa - efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. En el ámbito laboral, la relación causal exige, en primer lugar, la existencia del vínculo laboral; y en segundo lugar, que la enfermedad profesional se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral. Para que exista nexo causal, es necesario que se pueda afirmar que el estado patológico del trabajador es una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; sin embargo, si se tratara de enfermedades no relacionadas con el trabajo no existiría posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador.”<sup>19</sup>*

Por otro lado, en lo que se refiere al *quantum* de la indemnización, los Jueces y Vocales Laborales en el país, concluyen que el deber de diligencia o del llamado “buen padre de familia” del empleador es sumamente exigente y acarrea por lo tanto costos de transacción muy elevados, situación que desincentiva la actividad económica de la que depende la remuneración y lo que ello implica para el propio trabajador.<sup>20</sup>

En efecto, hay quienes opinan que, en atención al principio de la unicidad de las instituciones jurídicas del Derecho peruano, se deben respetar los conceptos desarrollados en la responsabilidad civil, así los criterios de la probanza y el *quantum* de ser el caso, aun cuando el origen del daño se produzca en el marco de las relaciones laborales.

---

<sup>18</sup> Casación N°17113-2015-Ica.

<sup>19</sup> Casación N° 13799-2016-Ica.

<sup>20</sup> Cieza, Joyce. Criterios Predominantes en materia laboral al momento de determinar los daños derivados de un accidente de trabajo. Disponible en: <https://osterlingabogados.app.box.com/s/kbd7708k9idzq26i46kgryj5f2dwcmaf>

Por otra parte, hay otros autores que opinan que-para sustentar la reparación del empleador ante el incumplimiento de normas sobre SST-, se debe recurrir a las normas del derecho común, o del Código Civil, para poder concretizar el pago de una indemnización -atendiendo a que no existe una norma específica que permita tasar el quantum indemnizatorio- consideran que, la atribución de la responsabilidad (factor de atribución) de parte del empleador tiene su principal sustento en los principios del derecho laboral. Esto implica que aquellas figuras que, en el derecho civil, permiten al deudor excluir su responsabilidad, en el caso del derecho del trabajo – como por ejemplo la negligencia del propio trabajador - no le serían aplicables; sino que servirían de atenuantes en la responsabilidad, permitiendo la disminución en el quantum indemnizatorio. Atendiendo a lo expuesto, señalan que la teoría de la responsabilidad laboral, permitiría explicar los motivos para la reparación y la aplicación de los elementos de la responsabilidad civil contractual y a la vez de la responsabilidad extracontractual. Toda vez que, en su opinión, se trata de un tipo de responsabilidad distinta a la civil propiamente, que tiene como principal sustento los principios del derecho laboral, y las obligaciones del empleador derivadas de su calidad como empleador en el contrato de trabajo<sup>21</sup>.

Al respecto, y como se puede advertir de los precedentes judiciales analizados, resulta necesario determinar si, ante el incumplimiento de las normas sobre SST (que incluye lo referido a los factores psicosociales y biopsicosociales) se debe aplicar la responsabilidad civil en estricto, esto es acorde a las normas del Código Civil, o en todo caso, la “Teoría de la Responsabilidad Laboral”, ello con la finalidad de que los justiciables puedan tener seguridad jurídica en los procesos que entablan.

#### **IV. POSTULADOS DEL ANÁLISIS PSICOLÓGICO DEL DERECHO**

Ante la Jurisprudencia descrita sobre incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, nos cuestionamos sobre las motivaciones adicionales a los legales o extra legales, para la toma de dichas decisiones de parte de nuestros Magistrados.

Al respecto, Bullard cita un viejo proverbio chino señala que “los jueces deciden por diez razones, nueve de las cuales nunca nadie las sabrá” para explicar que, los Jueces deciden por muchas razones que desconocemos y que pueden tener más peso - incluso- que aquellas que nos hemos concentrado en estudiar<sup>22</sup>. Así, lejos de un análisis mecánico, el Juzgador resuelve un proceso por distintos factores. En efecto, diversos

---

<sup>21</sup> Acuña, María Elena. “Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo”. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8404/ACUNA\\_ARESTEGUI\\_MARIA\\_LOS%20LIMITES\\_DE%20LA%20RESPONSABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8404/ACUNA_ARESTEGUI_MARIA_LOS%20LIMITES_DE%20LA%20RESPONSABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>22</sup> Bullard, Alfredo. “El árbitro es un animal racional: Apuntes sobre psicología, neurociencia y arbitraje”. Análisis Psicológico del Derecho. Themis. 2018. Lima. pág. 37.

estudios han concluido que, dentro de un juicio de responsabilidad civil, los jueces se ven influenciados por los siguientes factores psicológicos que se relacionan entre sí<sup>23</sup>:

- Pensamiento contrafactual y mono causal, mediante el que muta ciertos eventos de una cadena para determinar cuál podría ser la potencial causa, favoreciendo explicaciones simples y únicas;
- Por el error de atribución fundamental, mediante el que atribuye causalidad a personas antes que a circunstancias y correlaciona características personales con conductas causales; y,
- Por la causalidad culpable, mediante la cual atribuye causalidad a conductas en base a cuan reprochable es el actor o sus motivos internos, pudiendo realizar atribuciones en base a estereotipos de diverso tipo.

Con ello no pretendo inferir que los Jueces son meramente emotivos o deban serlo, sino que, la aplicación lógica y razonada de la ley es indispensable y que, el componente emocional hace que el mero razonamiento tenga sentido como regla de convivencia humana<sup>24</sup>.

En efecto, pues si nos vamos al otro extremo, puede ser que, por ejemplo, un ordenador tome mejores decisiones que una persona a la hora de emitir un veredicto, pero hay que plantearse si, como sociedad estamos preparados o debemos permitirlo pues estos programas carecen de sentimientos y no son capaces de valorar la situación y las circunstancias en las que ha tenido lugar un determinado suceso, lo que las deja en su papel de máquinas realizando un trabajo propiamente mecánico. En palabras de Kerr y Mathen, “un programa no tiene empatía, un juez debe convivir con la comunidad en la que ejerce su labor, sino todo proceso carecería de sentido (...) que un algoritmo consiga algo de manera más eficiente que las personas no significa que tengamos que eliminar el elemento humano”<sup>25</sup>.

A sí tenemos que, los sentimientos pueden inclinar al Juzgador a responsabilizar y castigar con mayor o menor severidad al infractor<sup>26</sup> en el camino de saciar el deseo de la Justicia. Las investigaciones convergen en que el enojo, por ejemplo, surge principalmente cuando las personas atribuyen el daño a causas internas estables y controlables dentro de un perpetrador, produciendo fuertes inferencias de culpa. Como tal, se considera que la ira es la principal emoción asociada con los juicios de justicia<sup>27</sup>,

---

<sup>23</sup> Iñiguez, Eduardo. “Abriendo la caja: El misterio de la causalidad en la responsabilidad civil”. *Análisis Psicológico del Derecho*. Themis. 2018. Lima. pág.165.

<sup>24</sup> Bullard, Alfredo. “El árbitro es un animal racional: Apuntes sobre psicología, neurociencia y arbitraje”. *Análisis Psicológico del Derecho*. Themis. 2018. Lima. pág. 36.

<sup>25</sup> Rodríguez, Noelia. “¿Es la empatía una virtud que deben tener los jueces?”. *Análisis Psicológico del Derecho*. Themis. 2018. Lima. pág. 154-155.

<sup>26</sup> De la Jara, José María y otros. “El Mono vengativo: Evolución biológica, ira y derecho”. *Análisis Psicológico del Derecho*. Themis. 2018. Lima. pág. 52.

<sup>27</sup> Ídem.

resultado el castigo en una respuesta esperada frente a aquellos individuos que actúan de manera negativa y no cooperativa en una comunidad<sup>28</sup>.

## V. JURISPRUDENCIA COMPARADA: RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Lo que es justo o injusto es un sentimiento antes que una idea claramente establecida y ese sentimiento explica porqué el Juzgador siente que tiene que hacer algo para corregir esta situación en cada caso concreto. En tal sentido, y aun cuando es necesario hacer justicia ante la vulneración de derechos fundamentales como es el derecho a la dignidad y a la salud del trabajador, responsabilizar *per se* al empleador de todo daño a la salud de los trabajadores, no resultaría justo y menos aún si consideramos que, en del concepto de riesgos psicosociales, bio psicosociales o *mobbing*, suelen participar uno o más trabajadores que generan el daño al trabajador víctima del *mobbing*.

En efecto, a continuación, cito jurisprudencia comparada en la que se ha resuelto sobre la responsabilidad del empleador en casos de *mobbing* laboral:

*“(...) los hechos que le originaron el síndrome depresivo reactivo en periodo de estado moderado a grave, con ideas suicidas e intentos de suicidio, es producto directo de la presión y agresiones de los estresores de origen laboral, cuya responsabilidad es atribuible a la empleadora, y que en doctrina y jurisprudencia laboral se denomina indistintamente como “acoso psicológico en el trabajo”, “acoso moral”, “mobbing”<sup>29</sup>.*

*“(...) el médico psiquiatra desarrolla en su pericia el concepto que denomina estrés laboral describiendo sus tipos: episódico y crónico (...) las labores que cumplía la accionante y el ambiente de trabajo como hostil, con persecuciones permanentes (...) se la castigaba mandándola al archivo, e un sótano, un lugar insalubre, sin ventilación, húmedo y contaminado por la presencia de líquidos cloacales, con una presión que duró cuatro años y las echaron a todas las empleadas más antiguas (...) y al preguntar porqué? Les contestaron: “por mal peinadas”. Le cambiaban los horarios permanentemente, dependiendo de sus jefes. Estos le ofrecieron dinero para que renunciara”<sup>30</sup>*

*“(...) sobre tal base, la prueba correcta y prolijamente analizada por el juez que me ha precedido no evidencia una situación de maltrato, repetitivo y sistemático, y mucho menos la finalidad*

---

<sup>28</sup> Ibidem (55)

<sup>29</sup> Corte Suprema de Mendoza, Acevedo Cariglio, Claudia vs Banco Suquía S.A. (28.11.2007)

<sup>30</sup> Cámara 6ta del Trabajo; Mendoza Puebla, Liliana vs Asociart (01.06.2009)

*peyorativa antes indicada ni la relación de causalidad adecuada entre el grado de minusvalía que hizo saber el perito médico Psiquiatra... con los aseverados tratos hostiles. Estos elementos no surgen demostrados, siquiera de modo indiciario (...)*<sup>31</sup>

*“La acosadora vino manteniendo con el afectado una actitud de hostigamiento, gritándole con asiduidad, mofándose de él con imitación de algunos de sus gestos, machacándole y puteándole para ver si así se lo quitaba de en medio”.*

Dicha sentencia fue recurrida por los inculpados, pero la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimó el recurso de suplicación interpuesto, obligando el pago de una indemnización por 30.000 euros a favor de la víctima.<sup>32</sup>

Al respecto, importa precisar que, por ejemplo, en Colombia, el daño derivado de riesgos psicosociales siempre que sea causado por acciones u omisiones del empleador, le podrán generar la responsabilidad indirecta, quien responderá plenamente cuando ha infringido sus deberes de seguridad para con el trabajador que es la víctima (mientras que la responsabilidad directa, la asumirá el trabajador acosador).

## **VI. APUNTES FINALES**

Es necesaria la regulación específica de violencia en el trabajo en el sentido más amplio, en el que se debería incluir el concepto de *mobbing* y, además establecer las medidas de prevención- a través de los convenios colectivos, prácticas, guías, procedimientos-, así como la responsabilidad, sanciones, etc., ello a efecto de que puedan ser aplicados oportunamente por el empleador.

Aun cuando no contamos con una definición de *mobbing*, la legislación vigente obliga a los empleadores a prevenir que las exposiciones a riesgos psicosociales<sup>33</sup> y bio

---

<sup>31</sup> Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo, Sala X, Rojas Chamorro, Beatriz vs Audiotel S.A. (28.02.2011)

<sup>32</sup> El Juzgado de lo Social N° 29 de Madrid (30.09.2005)

<https://www.20minutos.es/noticia/132055/0/acoso/laboral/jefa/>

<sup>33</sup> “Artículo 103° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. - De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras. La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.”

psicosociales<sup>34</sup> en el centro de trabajo; asimismo, a contar con un registro de riesgos psicosociales; por lo cual el incumplimiento a dichas normas puede generar la responsabilidad del empleador.

Nuestro ordenamiento legal establece que, para atribuir la responsabilidad civil del empleador es necesario que se cumpla con acreditar además del daño, el factor de atribución y la causalidad, no obstante, la jurisprudencia analizada concluye que solo bastaría que se cause el daño originado en el marco de la relación laboral para atribuirle responsabilidad al empleador y que, por ende, se genera *per se*, el pago de una indemnización a la víctima. Del análisis efectuado, se aprecia que es necesario realizar una interpretación congruente y sistemática de las normas referidas a la responsabilidad civil respecto de los empleadores en cada caso concreto<sup>35</sup>, o en todo caso que se desarrolle y aplique la Teoría de la Responsabilidad Laboral.

Bajo ese contexto, y toda vez que la jurisprudencia peruana atribuye al empleador la responsabilidad civil ante el incumplimiento de normas sobre SST, en base a la responsabilidad objetiva, es imperativo que los empleadores implementen adecuadamente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual no solo permitirá que los trabajadores realicen su trabajo en un ambiente saludable, sino que reducirá las contingencias al empleador y, por ende, costos del empleador.

Esta ponencia busca perfilar lo que creo que podría ser un camino al estudio de los riesgos psicosociales y bio psicosociales en la relación de trabajo y, además la responsabilidad civil del empleador derivado del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>34</sup> Resolución Ministerial N° 375- 2008-TR, “3.7. factores de riesgos biopsicosociales a *aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.*”

<sup>35</sup> Rodríguez, Noelia. “¿Es la empatía una virtud que deben tener los jueces?”. Análisis Psicológico del Derecho. Themis. 2018. Lima. Pág.155. De acuerdo a las investigaciones realizadas en el ámbito psicológico se concluye que en el análisis sistemático de las sentencias judiciales, se ha puesto de manifiesto que estas contienen razonamientos informales, casi exclusivamente cognitivos, esto es que los sesgos cognitivos se originan en las limitaciones en las estrategias de procesamiento de información, jueces recurren a estas estrategias cognitivas que les permitan economizar a la hora de sentenciar, todo ello previsiblemente por la excesiva carga de trabajo que soportan.