

# ¿Es posible el mobbing laboral en trabajo remoto?: una mirada a los casos más comunes

El Perú adolece de una normativa que aborde propiamente el hostigamiento laboral. ¿Cómo denunciarlo y qué sanciones podrían tener los abusadores?



(Foto: <https://www.masquenegocio.com/>)

**Karen Guardia**

[karen.guardia@diariogestion.com.pe](mailto:karen.guardia@diariogestion.com.pe)

Actualizado el 04/03/2021 05:55 a. m.

Se conoce como “**mobbing**” laboral a todo acto de acoso/hostigamiento que busca denigrar y afectar psicológicamente a una persona al interior de una organización. Estas prácticas abusivas pueden darse por parte de un jefe a sus subordinados o por un compañero de trabajo a sus colegas o incluso hacia personas externas (que no pertenecen a la planilla de la empresa) como a los trabajadores de seguridad o de limpieza, por citar un ejemplo, o incluso proveedores.

A raíz de la pandemia y del trabajo remoto -como alternativa para evitar la propagación del COVID- ¿se vienen registrando casos de *mobbing* en la nueva forma de trabajar en Perú?

**Brian Ávalos**, laboralista del estudio Payet, explicó a **Gestión.pe** que una de las conductas de acoso más común en el ámbito laboral -incluso en trabajo remoto- es el sexual, principalmente hacia las mujeres por parte de hombres. “*En Perú, lamentablemente el acoso está ligado al tema de género, de hombres -en el 95% de los casos- hacia las mujeres*”.

En esa línea, agregó que todo acto de hostigamiento afecta la productividad al interior de las organizaciones por lo que -lo recomendable- es que las propias empresas lo regulen con reglas internas, que identifiquen y sancionen todo acto de *mobbing*, plenamente comprobado.

Así, ¿cuáles son los casos/prácticas más comunes de *mobbing* en trabajo remoto? **Ávalos** identificó cinco, estos son:

## 1- Por redes sociales

“*Lo que se está viendo ahora -en el marco del trabajo remoto- es el hostigamiento/acoso a través de las redes sociales, principalmente por Facebook, WhatsApp e incluso por correos personales o corporativos. Se está usando las herramientas virtuales para acosar*”, detalló.

Ante ello, recordó que se puede pensar que al no haber un espacio físico laboral por la pandemia, no se estaría incurriendo en *mobbing*, lo que es un error. Los casos más comunes -relata- es **el envío de videos/imágenes con connotación sexual por parte de un trabajador/jefe a un empleado/empleada ya sea por WhatsApp o cualquier otra red virtual.**

“*Esta es una conducta de hostigamiento sexual, por ejemplo*”.

## 2.- Fuera del domicilio

Otro caso que también se ha identificado -ligado al hostigamiento sexual- es el **acoso a trabajadoras/trabajadores en su domicilio.**

“*Una persona que se obsesiona con otra y al ya no haber trabajo presencial por lo tanto un encuentro físico constante, esta produciendo este tipo de casos*”, precisó.

## 3.- Trabajo fuera del horario laboral

Otro caso que puede configurarse como *mobbing* -fuera del ámbito sexual- es cuando un **jefe manda trabajo fuera del horario laboral de forma reiterativa y constante a un trabajador o trabajo excesivo que implica que el trabajador tengan que dejar de lado su tiempo de ocio, lo que afecta su vida personal y psicológica.**

“*Por ejemplo, esto es cuando se pide a un trabajador a las 8 de la noche un informe para las 6 de la mañana. Esto puede ocurrir una vez, pero cuando es permanente/constante se vuelve mobbing*”.

## 4.- Sanciones permanentes y sin justificación

También se da -el *mobbing* laboral- cuando **un trabajador es sancionado constantemente y sin justificación por parte de su jefe directo.**

“*Estos casos ocurre, por ejemplo, cuando se anda corrigiendo la conducta de un trabajador innecesariamente, de una forma reiterativa y denigrante que afecta en la vida del colaborador. Este caso están muy relacionado al pedido de un favor, es decir, se sanciona tanto e incluso se puede amenazar con el despido, pero para no hacerlo se le pide -al trabajador- un favor ya sea de índole sexual o algún tipo de dádiva o que realicen labores domésticos. Estos casos se ve mucho en la práctica*”, comentó.

## 5.- Otros casos

Igualmente puede ser considera como *mobbing* -en trabajo remoto- **cundo se obliga a un trabajador enviar a su empleador su ubicación e incluso contestar llamadas o mensajes fuera de su horario laboral o los fines de semana** e inclusive obligarlo a encender una cámara -en una reunión zoom- sin un propósito o fin específico.

“*Un detalle que se debe tomar en cuenta es que el mobbing implica una práctica constante/ permanente de una persona hacia otra*”, reiteró.

**César Puntriano**, socio del Estudio Muñoz, aclaró que no existe una normativa propiamente dicha sobre el *mobbing* laboral, lo que únicamente se ha desarrollado en Perú es la normativa -valga la redundancia- del acoso/hostigamiento sexual.

“*El acoso laboral es difícil de determinar ya que puede depender de la subjetividad, por lo mismo que va a depender de lo que víctima considere que es un acoso a diferencia del hostigamiento sexual que tiene una regulación propiamente dicha y establece una conducta de violencia hacia otra persona. En el caso de acoso laboral -por el contrario- no se cuenta con una definición legal. **No hay un marco normativo que establezca un procedimiento a seguir y plazos para que las empresas puedan actuar en casos de mobbing***”, indicó.

Esta situación obliga a las empresas -cuando reciben denuncia de *mobbing* laboral- a actuar de acuerdo a sus procedimientos internos, por lo que es recomendable que se cuente con una metodología establecida para afrontar estos casos.

“*Si bien no existe una regulación, eso no quiere decir que las empresas hagan caso omiso a las denuncias, por el contrario tienen que brindarle atención ya el **mobbing es un atentado contra la dignidad del trabajador que puede darse de carácter vertical (del jefe a subordinado) como horizontal (entre personas del mismo rango)***”.

Anotó que un caso clásico de *mobbing* es cuando se recarga de trabajo a un empleador que acaba de ser padre de familia, a comparación de otros miembros del equipo que tienen menos carga. “*Tendría que analizarse el caso porque podría ser que se le recargue de trabajo a este empleador por sus habilidades*”.

También son casos de *mobbing laboral* cuando se excluye a un colaborador de las reuniones que hace el equipo/área de trabajo que integra sin justificación, la que también se da en trabajo remoto. “*Incluso el mobbing puede darse cuando a un miembro del equipo no se le delega trabajo o sobrecarga todo a una sola persona*”.

¿El no pago de horas extras, puede ser un *mobbing*?

**Puntriano** consideró que podría ser considerado como tal si es un acto reiterativo.

“*En general, todo incumplimiento legal podría ser considerado como una conducta hostil. Sin embargo, para el pago de horas extras ya hay una vía legal específica*”, puntualizó.

## -Denuncia y sanción-

Como no existe una normativa propiamente dicha, los trabajadores que sienten que son víctima de *mobbing* lo pueden denunciar ante la oficina de Recursos Humanos o por los canales en internet o telefónica que cuentan la organización. Algunas empresas transnacionales cuentan -incluso- con un comité de *compliance* que investigan estos casos.

De hallarse responsabilidades, **la sanción que se impone -generalmente- va desde una amonestación, una suspensión y hasta la desvinculación laboral del abusador.**

“*Las denuncias de mobbing laboral generalmente lo analiza el área designada para tal efecto. Algunas empresas -por ejemplo- cuenta con un canal ético para que los trabajadores reporten de manera confidencial que está siendo víctima de un maltrato o de un acto hostil, mientras que otras son las áreas de Recursos Humanos las que reciben estas denuncias*”, acotó **María Haydée Zegarra, socia de Rebaza, Alcázar & De Las Casas.**

La letrada subrayó que una vez denunciado el hecho, este es investigado para hallar responsabilidades. “*Si se logra establecer que efectivamente que ha ocurrido un acto hostil en contra de la dignidad del trabajador se toman las acciones que correspondan, que puede ser desde la imposición de una amonestación contra el abusador, una suspensión o eventualmente su despido*”.

### ÚLTIMAS NOTICIAS



¿Es posible el mobbing laboral en trabajo remoto?: una...



Comisión de Trabajo aprueba proyecto que blinda a...



Conozca cómo elegir una maestría que le abra mayores...

