

**El acoso moral en la relación de trabajo.**  
**Carlos Blancas Bustamante**  
Lima, Colección Derecho PUCP,  
Palestra editores, 2008.

Elmer Arce Ortíz

Para mí es todo un orgullo presentar el libro *El acoso moral en la relación de trabajo* del doctor Carlos Blancas Bustamante. En primer lugar, es un orgullo porque lo conozco hace varios años y porque me une a él un gran cariño y aprecio. El doctor Blancas es para mí un profesor, un maestro de prácticas y, sobre todo, un amigo. En segundo lugar, me enorgullece presentar una obra que abre camino en la investigación, puesto que el acoso moral es un tema ignorado en los estudios de nuestro país. Y en tercer lugar, se acrecienta el sentimiento de orgullo cuando se tiene entre manos un texto que comunica de manera simple y ordenada, sin perder su profundidad, un tema de mucha importancia en la realidad laboral.

Como señala el autor, el acoso moral surge de un conflicto interpersonal en el cual la víctima es colocada en el punto de mira del acosador, quien, de forma deliberada y sistemática, la agrede para humillarla y para causarle daño psíquico y psicosomático. De esta forma, el trabajador puede verse acosado por su empleador, por sus jefes o por sus compañeros de trabajo, a veces sin razón alguna (v.g. por la naturaleza malintencionada del jefe) y a veces como represalia de acciones (v.g. por un acoso sexual frustrado).

Es cierto que las demandas de acoso moral son casi inexistentes en la práctica jurisprudencial peruana, sin embargo, como refiere el doctor Blancas más de una vez, esto no prueba que este tipo de acoso sea desconocido en nuestra realidad empresarial. Al contrario, su existencia es más evidente en situaciones de informalidad o de precariedad, donde el poder de dirección tiene pocos frenos.

Es precisamente en estos casos de informalidad y precariedad donde el Derecho del Trabajo debe imponer límites al poder de dirección en dos sentidos: i) el respeto del principio de razonabilidad y ii) el respeto a los derechos fundamentales. En cuanto a este primer límite, tratado en el capítulo III del libro, es lógico que el poder de dirección sirva para organizar la prestación y no para humillar o dañar al trabajador. Cualquier uso desviado de este poder organizativo devendrá en ilícito. En cuanto al segundo límite, tratado en el capítulo II, será declarada nula cualquier actuación arbitraria del poder de dirección que lesiona derechos constitucionales. Por ejemplo, cuando los tratos humillantes se dirigen contra un trabajador y no contra los demás, se estará produciendo una conducta discriminatoria.

Alguien podría decir que en la informalidad laboral no se respetan los derechos laborales. No obstante, aun cuando nos pongamos en el caso que la legislación laboral supone una carga muy grande para los informales, esto solo deberíamos predicarlo en última instancia de las cargas y obligaciones patrimoniales. Nunca se podría decir que el empleador puede humillar y dañar psicológicamente a un trabajador solo porque no tiene suficientes medios económicos. Es por eso, que pensamos que los derechos fundamentales han de exigirse incluso en empresas informales.

Por último, el doctor Blancas, con la rigurosidad que lo caracteriza, termina su investigación con la tutela jurídica que asegurará la protección efectiva contra el acoso moral. Menciona dos clases de tutela: i) la preventiva que funciona como una autolimitación del propio empleador en función del respeto al deber de seguridad sobre el trabajador que emana del contrato de trabajo y ii) la reparadora que ha de dividirse en restitutoria (reposición de las cosas al estado anterior a la violación del derecho constitucional) y en resarcitoria (pago de una indemnización económica por los daños causados). Es cierto que este capítulo es logrado gracias a un nuevo enfoque interpretativo que plantea el doctor Blancas, ya que como se ha dicho el acoso moral no está reconocido como tal en la ley peruana.

Una vez más, gracias doctor Blancas por este nuevo y valioso aporte a la doctrina nacional.