La violencia y el acoso en el trabajo



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), llevada a cabo en Ginebra el 2019, la OIT adoptó el Convenio sobre violencia y acoso Nº 190, y la Recomendación sobre violencia y acoso. En el convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo "pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos (...) y pone en riesgo la igualdad de oportunidades". Se añade que dichas situaciones "son inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatibles con este". El Perú, mediante D.S. Nº 016-2022-RE, dispuso la ratificación del citado Convenio por lo que ha asumido el compromiso de promover un "entorno general de tolerancia cero". La "violencia y el acoso" se definen como "comportamientos, acciones o amenazas "que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico". En la reciente CIT, los representantes del Estado peruano hicieron entrega del documento de ratificación al director general de la OIT. Sobre el hostigamiento sexual en el trabajo, contamos con un marco legal, Ley Nº 27942, D. Leg. 1410, que requiere que el empleador capacite a su personal sobre el tema y sus políticas contra el hostigamiento sexual, adopte las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan, informe al Ministerio de Trabajo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas. Lo que tenemos pendiente es el desarrollo de normativa local en materia de acoso laboral de carácter no sexual que también ha sido abordado en el Convenio 190. El acoso moral ocurre cuando la víctima es humillada por el acosador, de manera deliberada y sistemática, con el objetivo de causarle un daño psíquico y psicosomático. El trabajador puede ser objeto de acoso por su jefe o compañeros de trabajo,

Lo que tenemos pendiente es el desarrollo de normativa local en materia de acoso laboral de carácter no sexual.

a veces sin razón alguna u otras como represalia, por ejemplo, por opinar distinto, o tener preferencias sexuales diferentes a las que posea el acosador, generándose una conducta discriminatoria. Existe una deuda en la legislación peruana sobre este tipo de acoso, en tanto carecemos de un marco normativo uniforme que establezca los derechos con que cuenta el personal ante una situación de este tipo o las medidas que debe tomar el empleador. Es cierto que tenemos normas dispersas que permitirían al trabajador iniciar una demanda judicial o denuncia en razón al acto hostil, pero no existe un cuerpo legal integrado como ocurre con el hostigamiento sexual. Habiendo ratificado el Convenio 190, resulta exigible para el Perú el implementar un marco legal sobre el acoso laboral, por lo que corresponderá su pronta ejecución.