No a la violencia y el acoso en el trabajo



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

A propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer conmemorado el 25 de noviembre pasado, conviene recordar que el 8 de junio del 2022 el Perú depositó el instrumento de ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) ante la OIT. Se trata del primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dicho instrumento, de carácter vinculante para nuestro país, señala que toda persona tiene derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso. Así, la ratificación de dicho convenio nos obliga a respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Se dispone que se debe exigir a los empleadores tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política relativa a la violencia y el acoso, tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), proporcionar a los trabajadores medidas de prevención y protección correspondientes, entre otros.

En esa línea tenemos como marco legal vigente a la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, que contempla a formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial; a la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783) que prevé el deber del empleador de otorgar adecuadas condiciones de SST a su personal, debiendo también prevenir y erradicar los riesgos psicosociales, dentro de los cuales se encuentra el acoso laboral. La Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo, la cual regula una serie de obligaciones del empleador como la elección de un órgano imparcial que lleve a cabo la investigación de estos presuntos actos en el trabajo, la implementación de un procedimiento propiamente dicho de sanción, entre otros. El reglamento de la Ley de salud mental (D.S. 007-2020-SA) es otra norma que regula al acoso laboral requiriendo al empleador implementar medidas para proteger al personal ante el acoso y la violencia institucional, entre otros. También contamos con la Ley de productividad y Competitividad Laboral que regula a los actos de hostilidad que permiten al trabajador darse por despedido, entre los que se encuentran los actos contra la moral y aquellos que afecten a la dignidad del trabajador, es decir, el acoso en el trabajo. La normativa existente permite prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo, pero resulta insuficiente pues los casos de violencia aún se presentan y lamentablemente van en aumento. Queda mucho por hacer, sin duda.