

# **PROPUESTAS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA RELATIVA A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL: A PROPÓSITO DE LA OBLIGACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO N.º 190 DE LA OIT**

**WILLIAM QUISPE LOVATON**

Abogado por la Universidad Andina del Cusco. Magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Senior de consultoría laboral en Ernst & Young - EY Perú. Docente de las asignaturas de derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo en la Universidad Continental, sede Cusco.



## **I. INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a información estadística publicada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) al término de los años 2022 y 2023 se registraron 1032 y 1464 casos de hostigamiento sexual a nivel nacional, respectivamente. Estos datos permiten identificar un incremento significativo en la cantidad de denuncias de hostigamiento sexual registradas durante los dos (02) últimos años.

Si bien estas cifras reflejan la necesidad de seguir garantizando las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual que regula la Ley No. 27942 y su reglamento, advertimos que existen otras manifestaciones de violencia y acoso en el trabajo (distintas al hostigamiento sexual) frente a las cuales también se deben adoptar medidas de prevención.

Este hecho adquiere relevancia si se considera que a partir del 8 de junio del 2023 se encuentra en vigor en nuestro país el Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, norma que define estas conductas de manera amplia y además enfatiza los daños a nivel físico, psicológico, sexual o económico causadas por ellas.

Destacamos la importancia de esta norma internacional toda vez que establece obligaciones específicas para prevenir la violencia y acoso laboral, las cuales deben ser observadas no solo por los países que ratificaron este convenio sino también por los empleadores, al ser encargados directos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT exige el deber de implementar medidas legislativas a través de las cuales se exija a los empleadores adoptar y aplicar una política relativa a la violencia y el acoso laboral en consulta con los trabajadores y sus representantes, lo cual nos invita a verificar el cumplimiento de esta obligación a nivel regional y nacional.

A nivel regional identificamos que Chile es el país que tiene mayores avances frente a la implementación de esta obligación, tal es así que a partir del 1 de agosto del 2024 entró en vigencia la Ley No. 21.643 conocida como “Ley Karin” la cual honra a una funcionaria pública del sector salud quien lamentablemente se suicidó el año 2019 por conductas constantes de acoso laboral que sufría en su centro de trabajo.

Se debe tener en cuenta que mediante la “Ley Karin” se busca garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso; para lo cual, entre otras medidas se estableció la obligación que tienen los empleadores de implementar políticas y prácticas orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, así como la promoción de la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

De otro lado, identificamos que a nivel nacional no existe una norma mediante la cual se exija a los empleadores adoptar y aplicar una política relativa a la violencia y el acoso de acuerdo a los estándares exigidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT. No obstante, en la medida que este ya se encuentra en vigor, es necesario adoptar medidas que garanticen el cumplimiento de esa obligación.

Por tanto, a través del presente artículo identificaremos el alcance de las conductas de violencia y acoso laboral que busca erradicar esta norma internacional. A partir de ello, analizaremos en qué consiste la obligación de adoptar y aplicar la política relativa a la violencia y el acoso laboral de acuerdo al artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT, y el contenido que se debería observar para su implementación.

Adicionalmente, identificaremos las principales modificaciones que se deberían realizar sobre nuestra legislación nacional para que se adecue a los estándares establecidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT. Finalmente, formularemos tres (03) propuestas para que los empleadores puedan implementar una política relativa a la violencia y el acoso laboral.

## **II. LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL DE ACUERDO AL CONVENIO N.º 190 DE LA OIT**

Conforme se mencionó en la introducción de este artículo, uno de los aspectos más relevantes del Convenio No. 190 de la OIT es la definición de los términos “violencia y acoso” en el contexto de las relaciones laborales. En

efecto, a través de esta norma se estableció que ambos términos corresponden a una sola expresión, la cual se emplea para designar a:

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Artículo 1, literal a).

A fin de comprender que comportamientos califican como violencia y acoso es oportuno disgregar los elementos de esta definición. En primer lugar, advertimos que de acuerdo al Informe V (2) de la Conferencia Internacional del Trabajo No. 107 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo ambos términos comprenden “comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas” (2018, p. 106).

Si bien el convenio no precisa de manera específica qué comportamientos o prácticas se consideran no admitidos o inaceptables, para su comprensión es relevante tener en cuenta la opinión de Mangarelli para quien los comportamientos inaceptables son aquellos que potencialmente “lesionan bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico, como la dignidad de la persona” (2021, p. 250).

En segundo lugar, se establece que la violencia y acoso en el mundo del trabajo comprende comportamientos que pueden manifestarse “una sola vez o de manera repetida” definición que resulta adecuada ya que nos permite interpretar que la reincidencia de la conducta no es relevante para calificar un acto de violencia y acoso laboral.

En tercer lugar, se establece que la violencia y acoso en el mundo del trabajo comprende comportamientos que “tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” lo cual nos permite comprender que el convenio flexibiliza el elemento de resultado.

En efecto, a partir de dicha precisión se advierte que para la configuración de la violencia y acoso laboral no se exige la materialización de daño concreto en la integridad física, psicológica, sexual o económica de la víctima, sino únicamente el riesgo potencial y relevante de que ese daño eventualmente pueda materializarse.

Adicionalmente, identificamos que el Convenio No. 190 de la OIT también regula una definición específica de la violencia y acoso por razón de género, precisando que estas configuran conductas dirigidas “contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (Artículo 1, literal b).

En atención a estas precisiones, se advierte que esta norma internacional establece una definición amplia de las conductas de violencia y acoso laboral; por lo que, su configuración no se limita a las conductas de hostigamiento sexual (actualmente definidas por la legislación laboral) sino que abarca diversas formas de violencia y acoso, tales como el acoso moral (mobbing) o el ciberacoso laboral, entre otros.

Ahora bien, pese a que el Convenio No. 190 de la OIT regula una definición expresa de violencia y acoso laboral, se debe tener en cuenta que el artículo 7 de esta norma establece que los países que lo ratificaron tienen el deber de adoptar una ley específica mediante la cual se defina y prohíba estas conductas, incluida violencia y acoso laboral por razón de género.

Para tal efecto, esta norma internacional precisa que “la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados” (Artículo 1, numeral 2). En el caso de Chile, identificamos que se optó por esta última alternativa, tal es así que la “Ley Karin” establece una definición diferenciada para referirse al acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

A diferencia de ello, analizando el caso peruano advertimos que en la actualidad no existe una norma jurídica interna mediante la cual se defina y prohíba expresamente las conductas violencia y acoso laboral en sentido general, opinión que es ratificada por Molero, quien afirma lo siguiente:

Actualmente la legislación laboral no hace referencia expresa al acoso psicológico en el trabajo. El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral al tratar la hostilidad laboral menciona algunos actos que podrían formar parte de un proceso de mobbing y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo considera los factores psicosociales como riesgos del trabajo. No obstante, ninguno de estos instrumentos brinda información sobre qué es el acoso psicológico, sus manifestaciones ni sus potenciales efectos. Tampoco establecen la adopción de medidas o políticas de prevención dentro de la organización que estén realmente orientadas a riesgos distintos a los físicos (2008, pp. 355-356).

Sin embargo, mientras no se implemente en Perú una ley que defina y prohíba expresamente las conductas de violencia y acoso laboral, opinamos que sería válido aplicar la definición establecida por el artículo 1 Convenio No. 190 de la OIT en la medida que esta norma internacional ya se encuentra en vigor en nuestro país; por lo que, sus alcances tienen carácter vinculante.

En tal sentido, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de la violencia y acoso laboral exigidas al Estado y a los empleadores peruanos se deberá tener en cuenta la definición de violencia y acoso laboral, así como la definición de violencia y acoso laboral por razón de género establecidos por esta norma internacional.

Como consecuencia de ello, en el siguiente apartado analizaremos el alcance de la obligación consistente en adoptar y aplicar la política relativa a la violencia y el acoso laboral de acuerdo al artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT e identificaremos los aspectos que debería considerar un empleador para determinar su contenido específico.

### **III. EL DEBER DE ADOPTAR Y APLICAR LA POLÍTICA RELATIVA A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL DE ACUERDO AL CONVENIO N.º 190 DE LA OIT**

De acuerdo a la Real Academia Española el término “política” comprende las “orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado” (RAE, Actualización 2023). Bajo esta concepción general, la política del lugar de trabajo podría ser definida como un instrumento de gestión interna a través de la cual se establecen directrices específicas sobre la prevención de la violencia y acoso en el trabajo.

Cabe destacar que esta definición sería acorde con aquella que identifica a los protocolos anti acoso laboral, los cuales constituyen lineamientos elaborados “preferentemente a través de la negociación, que recogen procedimientos específicos de actuación para prevenir y castigar el acoso que tenga lugar en ella, creando sistemas autónomos de resolución interna de conflictos” (Maneiro & Miranda, 2011, p. 65)

En este orden de ideas, identificamos que el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT establece la obligación de adoptar medidas legislativas a nivel nacional mediante las cuales se exija a los empleadores adoptar y aplicar

una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso laboral, de acuerdo a los siguientes términos:

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: (...)

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso (Artículo 9, literal a).

Consideramos importante analizar el contenido de esta obligación, ya que en virtud de ella no solo se exige a los empleadores elaborar una política para la prevención de la violencia y el acoso laboral, sino garantizar que esta política efectivamente sea aplicada cuando se configuren estas conductas; por lo que, el empleador necesariamente deberá asumir un rol activo a través de la adopción de medidas preventivas específicas.

No se debe perder de vista que para implementar la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso laboral también se requiere que los trabajadores y sus representantes asuman un rol activo, toda vez que su participación mediante consulta configura un requisito indispensable para que dicha política sea adoptada y aplicada.

De otro lado, es oportuno destacar que para cumplir la obligación establecida por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT los empleadores necesariamente deberán incluir la prevención de las conductas de violencia y acoso por razón de género, al adoptar y aplicar la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso laboral.

Por otra parte, si bien esta norma no establece de manera expresa cual sería el contenido que debe observar la política relativa a la violencia y el acoso laboral, consideramos que este aspecto específico (contenido) podría ser regulado a través de una norma jurídica nacional.

Sin perjuicio de ello, consideramos que esta acción no sería indispensable para determinar el contenido de la política relativa a la violencia y el acoso laboral, ya que para tal efecto los empleadores podrían tomar como parámetro de referencia la disposición No. 7 de la Recomendación No. 206 de la OIT sobre violencia y acoso, la cual precisa que este instrumento de gestión interna debe:



- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias (Disposición No. 7).

Como se puede advertir la Recomendación No. 206 de la OIT enfatiza que los empleadores deben adoptar una política de tolerancia cero frente a toda conducta de violencia y acoso laboral. A partir de ello, se advierte que esta recomendación no solo se incluye disposiciones a nivel declarativo, sino que además precisa medidas específicas de prevención.

En efecto, esta recomendación destaca el deber de implementar programas de prevención frente a la violencia y el acoso laboral los cuales deben incluir objetivos medibles, disposición que resulta relevante ya que permite identificar la necesidad de adoptar acciones de control para verificar si los objetivos propuestos por los programadas de prevención frente las conductas de violencia y acoso laboral efectivamente son cumplidos por el empleador.

Asimismo, se precisa que los empleadores al tener conocimiento de conductas de violencia y acoso laboral deben adoptar medidas de protección a favor de las personas que son víctimas de esas conductas, e incluso a favor de quienes denuncien o sean testigos de aquellas, lo cual permite advertir que el empleador

debe asumir un rol activo para garantizar la prevención de conductas de violencia y acoso en el centro de trabajo.

De otro lado, si bien la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y acoso laboral debe ser adoptada por el empleador previa consulta con los trabajadores y sus representantes, este hecho no implica que su contenido sea definido de manera discrecional por aquél, ya que debe adoptar medidas específicas para prevenir las conductas de violencia y acoso, incluidas aquellas que son ejecutadas por razón de género.

Por tanto, si bien la Recomendación No. 206 de la OIT propiamente no tiene efectos vinculantes, resultaría conveniente que los empleadores peruanos al adoptar la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y acoso laboral consideren el contenido regulado por esta recomendación, acción que garantizaría la observancia de una debida diligencia en la prevención de este tipo de conductas.

Esta opinión coincide con la que brinda Molina, para quien la política del lugar de trabajo: i) Resulta de vital importancia toda vez que permite generalizar en un procedimiento preventivo práctico a todo tipo de empleador, así como a toda forma de violencia y acoso en el trabajo y ii) No debe ser limitada a una regulación programática contenida en un protocolo de gestión, sino que debe ser un instrumento para exigir una cualificación especial del deber de diligencia en la gestión eficaz de riesgos psicosociales (2019, p. 435).

A nivel regional, identificamos que esta acción de diligencia eficaz fue adoptada por Chile, tal es así que la Ley Karin no solamente regula un procedimiento para canalizar las denuncias de violencia y acoso en el trabajo, sino que además establece obligaciones a cargo de los empleadores, tales como adoptar medidas de protección para eliminar o atenuar los riesgos derivados de aquellas, e incluso la facultad de despedir al trabajador(a) agresor en caso la gravedad de su conducta lo justifique.

Si bien este supuesto no se replica en nuestro país, es importante destacar que mediante Ley No. 30947, Ley de Salud Mental y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo No. 007-2020-SA (en adelante, Reglamento de la Ley de Salud Mental) se establecieron obligaciones para proteger la salud mental de trabajadores, entre ellas, el deber de adoptar una norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual.

Por tanto, corresponde analizar el alcance de esta obligación y además, identificar las principales modificaciones que se podría realizar sobre nuestra legislación nacional con la finalidad de que esta se adecue a los estándares regulados por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT.

#### **IV. EL DEBER DE ADOPTAR UNA NORMA ORGANIZACIONAL PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

En el ámbito nacional, identificamos que mediante Ley No. 30947, Ley de Salud Mental se regularon obligaciones a nivel nacional para “garantizar el acceso a los servicios, la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la salud y el bienestar de la persona, la familia y la comunidad” (Artículo 1, numeral 1.1.)

Cabe precisar que esta norma enfatiza su aplicación en el ámbito preventivo de la salud mental. A partir de ello, el artículo 2 del Reglamento de la Ley de Salud Mental, establece que las obligaciones para prevenir la salud mental deben ser observadas de manera general, ya sea en el ámbito del sector público o en el ámbito del sector privado.

De manera específica, en el ámbito de las relaciones laborales el artículo 14 (numerales 14.1 y 14.2) del Reglamento de la Ley de Salud Mental establece que las instituciones públicas y privadas en general (sea que desarrollan o no atenciones de salud mental) deben adoptar medidas preventivas como parte del monitoreo de las condiciones de trabajo en salud mental.

Como consecuencia de ello, el numeral 14.1.2 de esta norma establece de manera expresa que una de estas medidas preventivas consiste en la promoción del clima organizacional, a partir de lo cual se incluye la obligación de implementar una norma organizacional que tenga como finalidad prevenir el acoso laboral y sexual, tal como se detalla a continuación:

Promoción del clima organizacional al más alto nivel institucional: (...)

c. Norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual, de obligatorio conocimiento y aplicación, que integre las disposiciones correspondientes de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP o normativa vigente. (Artículo 14, numeral 14.1.2., literal c)

Como se puede advertir, la norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual debe ser de obligatorio conocimiento y aplicación, esta exigencia supone que su contenido necesariamente sea informado a los trabajadores y además que sea efectivamente aplicada cuando se configuren conductas de acoso laboral y hostigamiento sexual.

Asimismo, se exige que esta norma organizacional integre disposiciones establecidas por la legislación vigente en materia de hostigamiento sexual o de ser el caso, la normativa vigente que resulte aplicable. Esta precisión es relevante, ya que permite identificar la necesidad de integrar no solo normas jurídicas vinculadas al hostigamiento sexual, sino también aquellas vinculadas al acoso laboral en términos generales.

De este modo, en la medida que el Convenio No. 190 de la OIT actualmente se encuentra en vigor en Perú, opinamos que la norma organizacional exigida por el artículo 14 del Reglamento de la Ley de Salud Mental también deberá integrar la definición de violencia y acoso laboral, así las medidas de prevención que se garantizan frente a estas conductas.

Por otra parte, si bien la norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual constituye un instrumento que permite garantizar la prevención de conductas de acoso laboral, destacamos que ella no cumple los estándares exigidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT para implementar la política relativa a la violencia y acoso laboral

En efecto, a diferencia de la norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual (regulada por el Reglamento de la Ley de Salud Mental) la política relativa a la violencia y acoso laboral (regulada por el Convenio No. 190 de la OIT) necesariamente debe ser adoptada previa consulta con los trabajadores y sus representantes, y además ser aplicada frente conductas de violencia y acoso por razón género.

Por tanto, opinamos que sería útil realizar modificaciones al Reglamento de la Ley de Salud Mental a fin de que esta norma se adecue a los estándares de prevención exigidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT. De manera concreta, consideramos que el Reglamento de la Ley de Salud Mental debe incluir disposiciones a través de las cuales se establezca la obligación de:

- a) Garantizar la participación de los trabajadores y sus representantes para elaborar la norma organizacional para prevenir el acoso laboral

y sexual. Es decir, no solo se debe exigir que la norma organizacional sea comunicada a los trabajadores, sino que también se debe garantizar que ellos participen de manera efectiva en su implementación.

Destacamos la necesidad de incluir esta obligación debido a que los trabajadores y sus representantes son quienes tienen conocimiento directo de las conductas de violencia y acoso que eventualmente ocurren en el centro de trabajo; por lo que, su participación permitiría identificar las situaciones en las que principalmente se encuentran expuestos a este tipo de conductas.

Se debe tener en cuenta que la participación de los trabajadores y sus representantes formalizada mediante la consulta correspondiente podría adoptarse a través de reuniones periódicas sostenidas con el empleador o sus representantes, reuniones de capacitación en materia de violencia y acoso laboral, canales de atención implementados por el empleador, etc.

- b) Enfatizar la aplicación de la norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual frente a conductas de violencia y acoso laboral por razón de género. Esta obligación se justifica debido a que el Convenio No. 190 de la OIT define y destaca de manera específica la protección que se debe garantizar frente a este tipo de conductas.

Adicionalmente consideramos que incluir esta obligación sería conveniente para garantizar que el empleador, al ser responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, adopte el enfoque de género al implementar el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos conforme lo exige el artículo 66 de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora bien, al margen de estas modificaciones, formulamos tres (03) propuestas para que los empleadores puedan implementar la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y acoso laboral de acuerdo a los estándares exigidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT.

## **V. PROPUESTAS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA RELATIVA A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL**

### **1. Ampliar el ámbito de aplicación de las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual:**

Como se mencionó oportunamente, el Convenio No. 190 de la OIT establece una definición amplia de las conductas de violencia y acoso laboral, la cual comprende conductas de hostigamiento sexual (actualmente definidas por la legislación laboral vigente) e incluso otras formas de violencia y acoso en el trabajo, tales como el acoso moral o el ciberacoso laboral.

A partir de ello, identificamos que el artículo 24 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado mediante Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP establece la obligación de contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las cuales deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos de gestión interna.

Destacamos la importancia de esta obligación, debido a que a través de las políticas mencionadas los empleadores tienen la obligación de informar los canales para la presentación de quejas o denuncias, regular el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, así como los plazos que se deben observar al investigar y sancionar estas conductas.

Como consecuencia de ello, consideramos que una propuesta para implementar la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y acoso laboral consiste en que los empleadores modifiquen sus políticas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, con la finalidad de incluir en su ámbito de aplicación la atención de conductas de violencia y acoso laboral distintas al hostigamiento sexual.

Un aspecto favorable de adoptar esta propuesta se configura en la posibilidad que tendría el empleador de garantizar medidas específicas de prevención, tales como, el otorgamiento de canales de atención médica y psicológica, así como medidas de protección también resulten extensivas a conductas de violencia y acoso laboral distintas al hostigamiento sexual.

De igual modo, otro aspecto favorable de esta propuesta se configura en la posibilidad de garantizar que la investigación y sanción de conductas de violencia

y acoso laboral en general sea encargada a órganos independientes y en la posibilidad de brindar protección a toda persona que trabaja (independientemente de su situación contractual) conforme lo exige el artículo 2 del Convenio No. 190 de la OIT.

Sin embargo, un aspecto desfavorable de esta propuesta se configura en la medida que su adopción sería exigible a empleadores que cuenten con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general en su centro de trabajo; por lo que, tendría límites para su implementación por empleadores que no cumplan estas características.

Finalmente, se debe considerar que la propuesta de ampliar el ámbito de aplicación de las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual a otras manifestaciones de violencia y acoso laboral exigiría que esa decisión sea adoptada previa consulta con los trabajadores, conforme lo exige el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT.

## **2. Implementar una política específica para prevenir y sancionar la violencia y acoso laboral:**

Considerando que el artículo 14 del Reglamento de la Ley de Salud Mental establece la obligación de implementar una norma organizacional que tenga como finalidad prevenir el acoso laboral y sexual, opinamos que a partir de esta norma organizacional se podría implementar una política específica para prevenir la violencia y acoso laboral conforme lo exige el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT.

Cabe destacar que esta obligación resulta exigible a todo empleador, al margen de la cantidad de trabajadores que contrate; por lo que, esta segunda propuesta –a diferencia de la primera– no tendría límites para su implementación por empleadores que tengan menos de veinte (20) trabajadores o prestadores de servicios en general en el centro de trabajo.

De igual modo, la adopción de una política para la prevención de la violencia y acoso laboral sería favorable en la medida que el empleador podría adoptar medidas específicas para prevenir conductas de violencia y acoso en el trabajo que no tengan naturaleza o connotación sexual o sexista, tales como capacitaciones y medidas de protección especial frente a conductas de acoso laboral en general.

No se debe perder de vista que en el caso de empresas transnacionales, la adopción de una política específica para prevenir conductas de violencia y acoso laboral sería eficaz, ya que garantizaría la protección de sus trabajadores de manera global, es decir, al margen de la legislación aplicable al ámbito geográfico en el que ellos prestan servicios.

Adicionalmente, consideramos que adopción de una política específica para prevenir conductas de violencia y acoso laboral sería eficaz para prevenir estas conductas ya que tendrían carácter vinculante. En efecto, como precisa Mangarelli desde el momento en que el empleador notifica a los trabajadores estas políticas, asume un compromiso vinculante, frente al cual estos últimos pueden exigir su cumplimiento (2021, p. 220).

Es importante mencionar que actualmente en el ámbito nacional e internacional existen casos de empleadores que ya implementaron políticas específicas para prevenir conductas de acoso laboral en general, a través de su regulación en protocolos, reglamentos y códigos de conducta. A manera de referencia, identificamos los siguientes:

**Cuadro No. 1**

Norma organizacional	Detalle
Reglamento interno de trabajo de PROMSEX (Empresa nacional)	Se prohíbe cualquier forma de acoso laboral a cualquier trabajador/a de la institución (Artículo 13, literal b).
Reglamento interno de trabajo de Hidroeléctrica ITUANGO (Empresa colombiana)	Se define el acoso laboral y se regula un procedimiento interno de prevención frente al acoso laboral, en el cual se garantiza confidencialidad y reserva (Artículos 38 y 54).
Código de uso de redes sociales del Grupo Banco Sabadell (Empresa española)	Se precisan recomendaciones básicas para el uso eficiente de redes sociales. Entre ellas, asumir responsabilidad por el contenido de publicaciones.
Código general de conducta del Grupo Santander (Empresa transnacional)	Se precisa una política institucional a través de la cual, el empleador no admite ninguna forma de acoso. Asimismo, se considera la seguridad y salud laboral como criterio fundamental para lograr un entorno de trabajo seguro.
Código de buena conducta de GAP INC (Empresa transnacional)	Se precisa que una política institucional a través de la cual, el empleador no admite ninguna forma de violencia y acoso en el trabajo en el trabajo. Asimismo, se define el procedimiento como se comunica estas conductas al empleador.

**Fuente:** Normas organizacionales de ámbito nacional e internacional.



Se debe tener en cuenta que incluso en la política específica para prevenir conductas de violencia y acoso laboral se podrían incorporar disposiciones que regulen las consecuencias que asumirían los trabajadores frente a un incumplimiento de las obligaciones relacionadas a la prevención de la violencia y el acoso laboral, hecho que además permitiría justificar la aplicación de medidas disciplinarias, de ser el caso.

Sin perjuicio de ello, es necesario considerar que para implementar una política de prevención y sanción de violencia y acoso laboral se debería: i) Realizar una consulta con los trabajadores y sus representantes y ii) Enfatizar su aplicación frente a conductas de violencia y acoso laboral por razón de género, acciones que permitirían adecuar su contenido a los estándares exigidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT.

### **3. Incorporar en convenios colectivos la obligación de prevenir y sancionar la violencia y acoso laboral:**

Si bien a nivel normativo se exige que la prevención de la violencia y el acoso laboral se regulen en normas organizacionales, opinamos que no existe impedimento para que esta materia sea objeto de negociación colectiva en la medida que permitiría mejorar las condiciones de trabajo hecho que tendría incidencia positiva en el bienestar e incluso en la productividad de los trabajadores.

Es importante destacar que esta propuesta sería efectiva para la prevención de la violencia y el acoso laboral ya que de incorporarse esta materia en un convenio colectivo, el empleador y los trabajadores asumirían obligaciones de carácter vinculante de conformidad al artículo 42 del Decreto Supremo No. 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En virtud de ello, esta propuesta sería beneficiosa ya que no solo garantizaría que el empleador realice una consulta con los trabajadores y sus representantes, conforme lo exige el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT, sino que además brindaría la posibilidad de que mediante un acuerdo de partes se aprueben obligaciones mutuas para prevenir la violencia y el acoso laboral.

No se debe perder de vista que la propuesta de incluir obligaciones relacionadas a la prevención de la violencia y el acoso laboral mediante convenios

colectivos fue implementada en España. A manera de referencia, identificamos los siguientes convenios colectivos vigentes:

**Cuadro No. 2**

Empleador	Vigencia	Detalle
Fundación Musical Ciudad de Oviedo (Oviedo Filarmonía)	1 de enero del 2019 al 1 de enero del 2025	Se establecen medidas de prevención específicas, tales como: i) La obligación del empleador consistente en establecer planes de formación sobre acoso laboral y ii) La obligación de los trabajadores de colaborar en garantizar un entorno laboral exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso (Artículo 52)
Centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la comunidad valenciana	1 de enero del 2020 al 31 de diciembre del 2025	Se establecen medidas de prevención específicas a cargo del empleador, tales como: i) Prevenir y no tolerar el acoso laboral, ii) Garantizar la inmunidad de las víctimas y los testigos, iii) Identificar el órgano responsable de atender quejas o denuncias y iv) Informar los derechos de los trabajadores (Artículo 82).
Empresas de Transporte de Personas Enfermas y Accidentadas en Ambulancia de Andalucía	1 enero del 2020 al 31 de diciembre del 2025	Se define el acoso laboral. Asimismo, se precisa que para evitar esta conducta, se acordará la aplicación de medidas preventivas inspiradas en criterios de ética, honestidad, y profesionalidad. Para tal efecto, se establece que la investigación de las conductas de acoso laboral se encontrará a cargo de la empresa, con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud (Artículo 40)

**Fuente:** Registro y depósito de convenios colectivos (REGCON) del gobierno de España.

Como se puede advertir los convenios colectivos citados regulan obligaciones mediante las cuales: i) Se prohíbe y define los alcances de acoso laboral, ii) Se establece un procedimiento de prevención específico frente a estas conductas y iii) Se exige un rol participativo de los trabajadores y sus representantes en la identificación y evaluación del acoso laboral.

En virtud de ello, ratificamos que los convenios colectivos constituyen instrumentos idóneos que permitirían garantizar la prevención de la violencia y el acoso laboral, ya que a partir de estos, los trabajadores podrían exigir al empleador cumplir su deber de diligencia para evitar y/o brindar protección frente a estas conductas y como consecuencia de ello, también asumir obligaciones y un rol activo para dicho propósito.

Sin embargo, identificamos una dificultad operativa para adoptar esta propuesta toda vez que en la práctica no es usual abordar en convenios colectivos medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo, ni obligaciones a cargo de los trabajadores en dicha materia; por lo que, esta propuesta podría ser evaluada en centros de trabajo en los que exista una cultura participativa en la prevención de riesgos laborales.

En consecuencia, corresponderá a cada empleador identificar las medidas que actualmente aplica para prevenir la violencia y el acoso laboral, analizar la cultura participativa de los trabajadores y sus representantes en la prevención de riesgos laborales, así como sus posibilidades operativas en términos de razonabilidad y factibilidad con la finalidad de adoptar alguna de las tres (03) propuestas mencionadas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Para adoptar y aplicar la política relativa a la violencia y el acoso laboral exigida por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT los empleadores deberán tener en cuenta la definición de la violencia y acoso laboral, así como la definición de violencia y acoso laboral por razón de género establecidas por esta norma internacional.
2. Para implementar la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso laboral es necesario garantizar la participación de los trabajadores y sus representantes a través de la consulta. Asimismo, para determinar el contenido de esta política es viable tomar como parámetro de referencia la disposición No. 7 de la Recomendación No. 206 de la OIT sobre violencia y acoso.
3. La norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual regulada el artículo 14 (numeral 14.1.2) del Reglamento de la Ley de Salud Mental no cumple los estándares de prevención exigidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT, los cuales tienen como finalidad implementar la política relativa a la violencia y acoso laboral, hecho que justifica su eventual modificación.
4. Para implementar la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y acoso laboral de acuerdo a los estándares exigidos por el artículo 9 (literal a) del Convenio No. 190 de la OIT los empleadores po-

drían optar por: i) Ampliar el ámbito de aplicación de las políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, ii) Implementar una política específica para prevenir y sancionar la violencia y acoso laboral o iii) Incorporar en convenios colectivos obligaciones preventivas sobre dicha materia.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Maneiro, Y. y Miranda, J. M. (2011). Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: Los protocolos antiacoso. En M.T. Velasco (Ed.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras* (2.<sup>a</sup> ed., pp. 65-92). Tecnos.
- Mangarelli, C. (2021). *Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico* (2.<sup>a</sup> ed.). Fundación de Cultura Universitaria.
- Molero, M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: El desarrollo de un concepto. *IUS ET VERITAS*, 18 (36), 340-365.
- Molina, C. (2019). *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*. Wolters Kluwer.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Quinto punto orden del día. Informe V (2)*. [https://idwfed.org/es/recursos/acabar-con-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/es/recursos/acabar-con-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo/@@display-file/attachment_1)
- Real Academia Española. (s.f.). <https://dle.rae.es/pol%C3%ADtico>
- Registro y depósito de convenios colectivos (REGCON) del gobierno de España. (s.f.). <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/pub/buscadorTextosEstatat>