ALERTA LABORAL

EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL LABORAL EN EL PERÚ, A PROPÓSITO DE LA LEY KARIN

El 1° de agosto pasado, entró en vigencia en Chile la Ley 21.643 contra el acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, conocida en dicho país como 'Ley Karin'. Dicha norma surgió en memoria de Karin Salgado, una funcionaria pública quien decidió quitarse la vida, luego de padecer un prolongado proceso de acoso laboral, sin tener acceso a un canal de denuncia y protección adecuado en su centro de trabajo.

¿QUÉ MEDIDAS ESTABLECE LA LEY KARIN?

Con respecto al acoso laboral, la Ley Karin establece, entre otras, las siguientes medidas:

i. Perfecciona la definición de acoso laboral, incluyendo, entre otras, las siguientes conductas:

- Aislamiento del trabajador, limitando sus interacciones con otros compañeros o ignorándolo.
- Uso de nombres ofensivos que buscan el rechazo del trabajador.
- Lenguaje despectivo o insultante con intenciones de denigrar a la persona.
- Discriminar a una persona por su apariencia, inteligencia, habilidades, competencias o su valor.
- Exigirle a un trabajador a realizar tareas que no se relacionan a su perfil profesional para hacerle sentir inferior.
- Expresar amenazas de dañar o intimidar verbalmente.
- Intercambio de mensajes abusivos, despectivos por medios digitales (correo, redes sociales, mensajes de textos, etc.)
- Realizar comentarios despectivos u ofensivos acerca de las características personales de alguien, como, género, origen, apariencia física, etcétera.

ii. Establece la obligación del empleador de elaborar un protocolo para la prevención del acoso laboral y la violencia en el trabajo, y un procedimiento de investigación y sanción.

iii. Establece la obligación del empleador de identificar los factores de riesgos asociados al acoso laboral y, a partir de ello, implementar medidas para prevenirlos y capacitar al personal sobre dichos riesgos.

¿CUÁL ES EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL LABORAL EN EL PERÚ?

A diferencia de lo que ocurre en materia de hostigamiento sexual, en el Perú no existe normativa que regule de forma integral el acoso moral en el trabajo ni se ha establecido una definición al respecto. Así, la protección del trabajador frente a este tipo de actos se encuentra dispersa en diversos cuerpos normativos, existiendo, entre otras, las siguientes obligaciones:

i. Protección del trabajador frente a actos de hostilidad equiparables al despido perpetrados por el empleador.

ii. Despido por falta grave consistente en los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, personal jerárquico y otros trabajadores.

iii. La obligación del empleador de evaluar los riesgos psicosociales a los que está expuesto el trabajador y adoptar medidas para prevenirlos.

No obstante, el 8 de junio de 2023, entró en vigor el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, el cual fue ratificado por el Perú.

Dicho convenio establece una serie de obligaciones específicas para los Estados que lo suscriben, por lo que no es de extrañar que el Perú, en cumplimiento de dicho mandato, desarrolle en el futuro un marco normativo integral, tan al igual como se ha hecho en Chile, con la Ley Karin.

En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

SALAS RIZO PATRON & MARGARY ABOGADOS