



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Escuela Profesional de Derecho

**Impacto del compliance antiacoso en la prevención de
casos de acoso laboral en empresas peruanas**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR

Alexander Edwar CCAMA CUEVA

ASESOR

Dr. Chedorlaomer Rubén GONZALES ESPINOZA

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Ccama, A. (2025). *Impacto del compliance antiacoso en la prevención de casos de acoso laboral en empresas peruanas*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Alexander Edwar Ccama Cueva
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74370009
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-6925-8097
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Chedorlaomer Rubén Gonzales Espinoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08697908
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6493-1662
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Julio Hernán Figueroa Bustamante
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08248540
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Jorge Adalberto Pérez López
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08162135
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Pedro Enrique Bernui Ore
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08204622

Datos de investigación	
Línea de investigación	Derecho Laboral, Derecho Penal y Derecho Administrativo
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito de Lima Metropolitana Latitud: -12.04318 Longitud: -77.02824
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024-2025
URL de disciplinas OCDE	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01 Derecho Penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**ACTA DE EXAMEN ORAL PRESENCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO CON SUSTENTACIÓN DE TESIS**

N°029

Reunido el Jurado Examinador, constituido por los señores profesores:

- 1.-PRESIDENTE: Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE
- 2.- Mg. JORGE ADALBERTO PÉREZ LÓPEZ
- 3.- Abg. PEDRO ENRIQUE BERNUI ORE
- 4.- Dr. CHEDORLAOMER RUBÉN GONZALES ESPINOZA (Asesor)

El bachiller postulante al Título Profesional de Abogado don:

ALEXANDER EDWAR CCAMA CUEVA

Procedió la sustentación de su tesis titulado:

Impacto del compliance antiacoso en la prevención de casos de acoso laboral en empresas peruanas

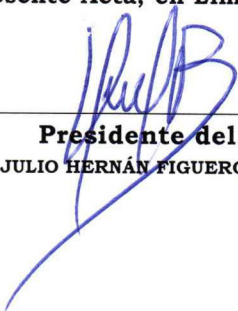
En la redacción del examen escrito de fin de carrera, el graduando fue aprobado con la nota de:

QUINCE (15)

Concluida la prueba oral, se practicó la votación correspondiente, resultando el candidato:

APROBADO POR UNANIMIDAD Y MAXIMOS HONORES CON LA NOTA DE 15 (QUINCE)

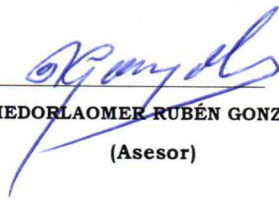
Y para constancia se le extiende la presente Acta, en Lima a los VEINTICINCO días del mes de JUNIO del año 2025


Presidente del Jurado

Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE


Mg. JORGE ADALBERTO PÉREZ LÓPEZ


Abg. PEDRO ENRIQUE BERNUI ORE


Dr. CHEDORLAOMER RUBÉN GONZALES ESPINOZA
(Asesor)



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, CHEDORLAOMER RUBÉN GONZALES ESPINOZA, en mi condición de asesor acreditado con la Resolución Directoral N° 000299-2024-EPD-FDCP/UNMSM de fecha 06 de septiembre del 2024, de la Tesis, cuyo título es **Impacto del compliance antiacoso en la prevención de casos de acoso laboral en empresas peruanas** por el bachiller Alexander Edwar Ccama Cueva, para optar el Título Profesional de Abogado(a).

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 9% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para obtención del Título correspondiente.

Lima, 04 de marzo de 2025

Firma del Asesor:

Nombres y apellidos del asesor: Chedorlaomer Rubén Gonzales Espinoza

DNI: 08697908

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mis abuelos, Ceferino y Encarnación, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mis padres, Edwar y Yessenia, por todo su esfuerzo y dedicación que me han brindado en este camino.

A mis hermanos Daniel, Aron y Nataly; por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr.

A mi pareja Flor por ser mi refugio y mi alegría.

Y, finalmente, a mi gato Hércules, quien con su ternura y travesuras llena nuestro hogar de felicidad.

Agradecimientos

A mi familia, quienes siempre han sido mi apoyo incondicional. A mis asesores y docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, gracias por su guía y por compartir su conocimiento, lo cual ha sido fundamental en este proceso. Y a mi pareja, por su amor y comprensión, que me han motivado a seguir adelante. Sin cada uno de ustedes, este logro no habría sido posible. ¡Gracias de corazón!

Resumen

La presente tesis analiza la implementación de sistemas de compliance antiacoso para prevenir el acoso laboral en empresas peruanas. Su objetivo es determinar los beneficios de estos sistemas, identificar sus elementos estructurales y evaluar los riesgos asociados. Se emplea un enfoque jurídico-normativo basado en métodos inductivo y deductivo, con análisis documental como herramienta principal. Entre las conclusiones, se destaca que el compliance mejora el clima laboral, reduce costos legales y fortalece la productividad, proponiendo medidas concretas para optimizar su aplicación.

Palabras claves

Acoso laboral, compliance, prevención

Abstract

This thesis analyses the implementation of anti-harassment compliance systems to prevent workplace harassment in Peruvian companies. Its objective is to determine the benefits of these systems, identify their structural elements and assess the associated risks. A legal-regulatory approach based on inductive and deductive methods is used, with documentary analysis as the main tool. Among the conclusions, it is highlighted that compliance improves the work environment, reduces legal costs and strengthens productivity, proposing concrete measures to optimize its application.

Key words

Mobbing, compliance, prevention

Índice

Resumen	iii
Abstract	iv
Índice	v
I. INTRODUCCION	1
PRIMERA PARTE: ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES.....	4
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
2.1. Presentación del Tema y del Problema.....	5
2.2 Formulación del Problema	6
2.2.1. Problema principal.....	6
2.2.2. Problema secundario.....	6
III. Hipótesis	7
3.1 Hipótesis principal	7
3.2 Hipótesis secundaria	7
IV. Justificación de la Investigación	7
4.1. Justificación Teórica.....	8
4.2. Justificación Normativa	8
4.3. Justificación Social.....	9
V. Objetivos de la tesis	9
5.1 Objetivo General	9
5.2 Objetivos Específicos.....	9
VI. MARCO TEÓRICO/ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	10
6.1 Antecedentes del Problema	10
6.1.1. Antecedentes nacionales.....	10
6.1.2. Antecedentes internacionales.....	11
VII. METODOLOGÍA.....	13

7.1. Tipo y diseño de investigación	13
7.2. Métodos de investigación	13
7.3. Técnicas e instrumento(s) de recolección de la información.....	14
SEGUNDA PARTE: ESTRUCTURA TEÓRICA DE LA TESIS	15
CAPITULO I: “Conceptualización del acoso laboral”	16
1. Definición de Acoso Laboral.....	16
1.1. Elementos del acoso laboral.....	21
1.2. Fases del acoso laboral.....	25
1.3. Grados de acoso laboral.....	27
2. Tipos de Acoso Laboral.....	28
2.1. Acoso vertical ascendente	28
2.2. Acoso vertical descendente	28
2.3. Acoso horizontal	29
2.4. Acoso mixto o ecléctico	30
3. Factores Contribuyentes al Acoso Laboral.....	31
3.1. Factores organizacionales	31
3.2. Factores psicosociales:.....	35
4. Consecuencias del Acoso Laboral	37
4.1. Consecuencias para las Víctimas	37
4.2. Consecuencias para las Empresas	38
4.3. Consecuencias para la Sociedad	38
CAPITULO II: Marco Legal y Normativo del Acoso Laboral.....	40
1. Legislación internacional sobre acoso laboral.....	40
1.1. Convenio 190 de la OIT	40
1.2. Recomendación 206.....	41
2. Legislación peruana sobre acoso laboral	43

2.1. Ley General de Trabajo	43
2.2. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	44
2.3. Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo	47
2.4. Código Penal Peruano.....	48
B. Sujetos del delito.....	49
C. Conducta	50
D. Elemento subjetivo.....	51
E. Circunstancias agravantes	51
F. Sanciones previstas	51
G. Modalidades específicas.....	51
H. Ámbito de aplicación laboral	52
2.5 Regulaciones de Sunafil	52
3. Legislación comparada del acoso laboral.....	54
3.1. Ley de Karin en Chile.....	54
3.2. Ley 1010 de Colombia.....	55
3.3. Legislación española	57
CAPITULO III: <i>Compliance</i> laboral Anti-Acoso	60
1. Concepto <i>Compliance</i> laboral	60
1.1. Concepto y principios del <i>compliance</i>	60
1.2. Concepto del <i>compliance</i> laboral	65
1.3. Áreas de actuación del <i>compliance</i> laboral	69
1.4. El <i>compliance</i> laboral y la prevención de riesgos:	72
2. Elementos Estructurales del <i>Compliance</i> Anti-Acoso.....	74
2.1. Evaluación de riesgos.....	74
2.2. Políticas claras y procedimientos.....	74
2.2. Mecanismos de denuncia	75

2.3. Procesos de Investigación	75
2.4. Capacitación y Sensibilización	75
2.5. Monitoreo y Evaluación	76
CAPITULO IV: Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en el Contexto del Acoso Laboral”	77
1. La responsabilidad penal de las personas jurídicas	77
1.1. Modelo de responsabilidad penal por el hecho de otro.....	77
1.2. Modelo de responsabilidad por hecho propio	77
1.3. Modelo mixto	78
1.4. Marco jurídico peruano	79
2. Responsabilidad de las Empresas por Omisión o Negligencia.....	80
2.1. Responsabilidad administrativa	80
2.2. Responsabilidad penal de las empresas	80
2.3. Responsabilidad en materia de recargo de prestaciones	81
4. Eficacia del sistema de cumplimiento en materia de acoso	82
4.1. La estructura del sistema de cumplimiento	82
4.2. Fortalezas del sistema de cumplimiento	83
4.3. Debilidades y retos del sistema de cumplimiento	84
4.4. Impacto en el entorno laboral	84
TERCERA PARTE: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS, TOMA DE POSTURA Y CONSECUENCIAS	85
1. Contrastación de las hipótesis	86
1.1. Análisis e interpretación del problema planteado	86
1.1.1. Hipótesis principal	86
1.1.2. Hipótesis secundarias.....	99
2. Consecuencias	103
2.1. Consecuencias de la Implementación del Compliance Antiacoso Laboral	

.....	103
2.2. Beneficios que aporta la propuesta	103
3. Conclusiones	105
4. Recomendaciones:	107
REFERENCIAS	109

I. INTRODUCCION

El fenómeno del acoso laboral representa una problemática aguda que afecta de manera negativa la salud mental y física de los ciudadanos en su centro de labores, ello se ve reflejado en la productividad y el clima laboral dentro de las mismas. En concreto, en el contexto peruano, el acoso laboral cobra especial relevancia debido a los retos que enfrentan las empresas para prevenir y abordar este tipo de conductas. Si bien se cuenta con un marco legal que incluye normas tales como la Ley General de Trabajo y la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; las cifras reportadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) indican una brecha significativa entre las denuncias formales y el total de casos reales. En principio se pretende atribuir esta diferencia al desconocimiento de los canales de denuncia, ergo, el temor al despido y la normalización del acoso laboral son factores materiales determinantes.

Frente a ello, la implementación de un sistema de *compliance antiacoso* surge como una necesidad para prevenir y gestionar casos de acoso laboral, y con ello ofrecer a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable. Además de ello, el *compliance antiacoso* se presenta al mismo tiempo como un beneficio para las empresas, dado que, al reducir costos legales, mejorar el clima laboral y fortalecer la productividad se evita la concusión de problemas legales. En ese sentido, esta investigación se funda en analizar cualitativamente en impacto que tiene la adopción e implementación de un sistema de *compliance* dentro de las empresas enfocados a prevenir el acoso.

Esta tesis se justifica por la necesidad de fortalecer el marco normativo y las estrategias preventivas en las organizaciones peruanas. Además, busca generar un aporte significativo al debate académico y práctico sobre la gestión del acoso laboral, proponiendo soluciones aplicables que promuevan una cultura de respeto y equidad en los entornos laborales. La investigación no solo responde a una necesidad social, sino también contribuye al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Perú tras la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

El objetivo general de esta investigación es determinar los beneficios de implementar un sistema de compliance antiacoso en las estructuras empresariales del Perú para prevenir casos de acoso laboral. Entre los objetivos específicos, se incluyen identificar los elementos estructurales necesarios para un compliance efectivo y analizar los riesgos que pueden materializarse debido al acoso laboral.

Primero, la investigación aborda las brechas existentes en la normativa y las prácticas empresariales relacionadas con el acoso laboral, analizando los beneficios de un compliance efectivo y los elementos estructurales que lo conforman. En ese sentido, la presente tesis está estructurada en tres partes principales. La primera parte se centra en los aspectos metodológicos generales, que comprenden el planteamiento de la problemática, las preguntas de investigación y las hipótesis que guían el estudio. Además, se describe detalladamente la metodología empleada, incluyendo los enfoques inductivo y deductivo, y el uso del análisis documental como herramienta principal para la recolección y organización de información. Este enfoque metodológico permite comprender la problemática desde una perspectiva integral y establecer las bases teóricas y prácticas para la investigación.

La segunda parte desarrolla la estructura teórica de la tesis, organizada en cuatro capítulos. El primer capítulo aborda la complejidad de la conceptualización del acoso laboral, proporcionando una definición clara del fenómeno, sus diferentes tipos, los factores que contribuyen a su ocurrencia y las consecuencias que genera tanto en las víctimas como en las organizaciones que resultan cruciales de conocimiento para poder afrontarlo y evaluar las medidas que precisamente buscan mitigarlo y prevenirlo. Este análisis incluye un contraste entre las perspectivas norteamericana y europea sobre el mobbing, subrayando las diferencias culturales y metodológicas en su tratamiento.

El segundo capítulo examina el marco legal y normativo aplicable al acoso laboral, así, se desarrolla la normativa nacional que regula el acoso laboral tanto en las esferas administrativas como en el ámbito penal destacando los avances y las brechas existentes. Se incluye un análisis de normativas internacionales tales como el Convenio 190 de la OIT y su relevancia para la regulación del acoso en el Perú. Añadimos, también una breve descripción del derecho

comparado, que será fundante para realizar el contraste con la normativa nacional y su efectividad

El tercer capítulo profundiza en principio la figura del compliance, así, se presentan los diferentes conceptos que aportan los doctrinarios, sus elementos esenciales y finalidad, con ello se aborda en concreto la figura del compliance laboral antiacoso, describiendo sus elementos estructurales fundamentales, como la evaluación de riesgos, los mecanismos de denuncia, los procesos de investigación, la capacitación y el monitoreo continuo. Por último, el cuarto capítulo analiza la responsabilidad penal de las personas jurídicas en casos de acoso laboral, evaluando cómo las empresas pueden ser sancionadas por omisión o negligencia, y discutiendo la eficacia de los sistemas de compliance en la prevención de estas conductas.

Finalmente, la tercera parte de la tesis se centra en la contratación de las hipótesis formuladas, donde se validan o refutan con base en la información obtenida durante la investigación. Este análisis permite evaluar de manera crítica los beneficios de implementar un sistema de compliance antiacoso y su impacto en el clima laboral y la productividad empresarial. A partir de estos resultados, se presentan las conclusiones principales, que sintetizan los aportes teóricos y prácticos de la investigación, así como su relevancia para el contexto peruano. Asimismo, se ofrecen recomendaciones específicas dirigidas a las empresas, legisladores y autoridades reguladoras, con el objetivo de fortalecer la prevención y sanción del acoso laboral, promoviendo ambientes laborales más equitativos y saludables.

PRIMERA PARTE: ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Presentación del Tema y del Problema.

En nuestro país, la institución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene como finalidad promover el empleo decente y productivo, así como a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población y/o trabajadores. De ese modo, la institución referida enfoca sus esfuerzos en el diálogo social, la empleabilidad y la protección de los grupos vulnerables. Además de ello, el Compendio de Normas Laborales y la Guía Laboral proporcionan herramientas cruciales para que tanto trabajadores como empleadores conozcan y apliquen sus deberes y derechos, fomentando un diálogo basado en la igualdad de información.

En este marco legal, a su vez, existen normativas específicas que abordan el acoso laboral y buscan proteger a los trabajadores dentro de sus entornos laborales. La Ley N° 27942 - La Ley General de Trabajo establece el derecho de los trabajadores a laborar en un ambiente libre de acoso, por otro lado, la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual también aborda este problema, garantizando un entorno de trabajo libre de cualquier forma de hostigamiento.

Ahora bien, el fenómeno del acoso laboral es una problemática de significativa relevancia en el Perú, ya que afecta a muchos trabajadores y genera preocupación constante. Aunque el número de denuncias formales no siempre reflejan la magnitud real del problema, existen datos que evidencian el alto número de casos reales en los lugares de trabajo. Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, SUNAFIL, en 2021 se registraron 159 órdenes de acoso laboral, pero se estima que la cifra real es mucho mayor, de lo cual no hay registro de denuncias, y ello debido al miedo al despido, el desconocimiento de los canales de denuncia y la normalización del acoso laboral y a la evasión de responsabilidad de las empresas que muchas veces para evitar asumirlas, silencian los casos.

Si bien en el Perú, las empresas tienen la obligación de abordar el maltrato laboral, contando con mecanismos establecidos por SUNAFIL, las compañías

con 20 o más trabajadores deben tener un comité de intervención, mientras que las más pequeñas deben designar un delegado experto en el tema, ello no asegura la eficiencia de esta. Es preciso que por ello, la negligencia en las intervenciones en casos de acoso laboral puede resultar en multas económicas para la empresa, lo que subraya la importancia de un adecuado manejo de estos casos. Además de ello, las consecuencias del acoso laboral son graves, afectando tanto la salud mental como física de los empleados. Estas pueden incluir sobrecarga de trabajo, bromas ofensivas, prejuicios y otros comportamientos dañinos, llevando al ausentismo laboral y afectando la productividad y el bienestar de los empleados.

En contraste con otros países, Perú enfrenta desafíos similares en la lucha contra el acoso laboral. Sin embargo, países como España y Chile han implementado mecanismos de compliance más robustos y detallados, lo que ha contribuido a una mayor efectividad en la prevención y sanción de casos de acoso. Estas experiencias internacionales pueden servir de referencia para fortalecer las normativas y prácticas en el Perú, garantizando así un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos los trabajadores.

En este contexto, se plantea la investigación sobre los beneficios de implementar un compliance anti-acoso en la prevención de casos de acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú, así como la identificación de los elementos estructurales necesarios para un compliance efectivo y el estudio de los tipos de riesgos que pueden materializarse debido al acoso laboral.

2.2 Formulación del Problema

2.2.1. Problema principal

¿Cuáles son los beneficios cualitativos de implementar un compliance anti-acoso en la prevención de casos de acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú?

2.2.2. Problema secundario

¿Cuáles deben ser los elementos estructurales esenciales de un compliance anti-acoso dentro de las estructuras empresariales en el Perú?

¿Qué tipologías de riesgos pueden materializarse a causa del acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú?

III. Hipótesis

Las hipótesis se encuentran directamente relacionadas con los problemas y objetivos del proyecto de investigación. Por las características de este tipo de investigación jurídica, no se considera operacionalización de las variables, que son más propias de la investigación sociojurídica.

3.1 Hipótesis principal

La implementación de un sistema de compliance anti-acoso en las estructuras empresariales en el Perú genera beneficios significativos, como la mejora del clima laboral, el aumento de la productividad, la reducción de costos legales y el cumplimiento normativo, además de proporcionar a los empleados un entorno de trabajo seguro, aumentando su bienestar y satisfacción laboral

3.2 Hipótesis secundaria

H-1: Los elementos estructurales esenciales de un compliance anti-acoso dentro de las estructuras empresariales en el Perú debe incluir políticas claras y explícitas, mecanismos de denuncia accesibles, procesos de investigación imparciales, capacitación continua para empleados y directivos, y un sistema de seguimiento y evaluación constante para garantizar su efectividad.

H-2: Los riesgos que pueden materializarse a causa del acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú incluyen la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo y la rotación de personal, el deterioro del clima laboral, la exposición a demandas legales y sanciones, así como daños significativos a la reputación de la empresa.

IV. Justificación de la Investigación

4.1. Justificación Teórica

El estudio de los beneficios de implementar un sistema de compliance anti-acoso en la prevención de casos de acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú es teóricamente relevante por varias razones. Primero, al situarse el acoso laboral en la intersección de múltiples disciplinas, incluyendo la teoría organizacional, el comportamiento organizacional y el derecho laboral. La comprensión de cómo las políticas de compliance pueden influir en la creación de ambientes laborales seguros y respetuosos contribuye al desarrollo teórico en estas áreas.

Asimismo, esta investigación examina la efectividad de las estrategias de compliance en la prevención del acoso laboral, ofreciendo una visión integral que va más allá de las simples normas y reglamentos. Se espera que los resultados aporten a la teoría sobre la gestión del comportamiento humano en el trabajo, proporcionando nuevas perspectivas sobre cómo las estructuras formales pueden influir en las dinámicas informales del comportamiento en el lugar de trabajo. También se busca llenar lagunas en la literatura existentes, donde la interrelación entre el compliance y la reducción del acoso laboral no ha sido suficientemente explorada.

4.2. Justificación Normativa

Esta investigación es crucial debido a la existencia de un marco legal en el Perú que busca proteger a los trabajadores del acoso laboral que no ha sido suficientemente analizado desde otras ramas del derecho además del derecho laboral, como la Ley General de Trabajo (Ley N° 27942) y la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942). Aunque estas leyes proporcionan una base legal sólida, la efectividad de su implementación en las empresas peruanas varía significativamente. Este estudio se propone evaluar críticamente los elementos estructurales necesarios para un compliance anti-acoso efectivo, ofreciendo recomendaciones prácticas para mejorar el cumplimiento de estas leyes.

La investigación ayudará a identificar las brechas en la implementación normativa actual y sugerirá mejoras para fortalecer las políticas de acoso laboral. Entre estas se incluye la identificación de procedimientos efectivos de denuncia,

la capacitación continua para empleados y directivos, y la creación de sistemas de monitoreo y evaluación que aseguren la adherencia a las normativas. Este enfoque no solo beneficiará a las empresas y empleados, sino también a los legisladores y reguladores, proporcionando una base empírica para futuras reformas legales y reglamentarias.

4.3. Justificación Social

Visibilizar que el acoso laboral tiene consecuencias devastadoras tanto para las víctimas como para las organizaciones evidenciaría grave el impacto que tiene en la sociedad. Así, este problema puede llevar a una disminución de la moral, el aumento del ausentismo, la rotación de personal y una baja en la productividad, afectando negativamente tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto. La investigación propuesta es relevante para todos los actores involucrados en el entorno laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos y entidades reguladoras.

Al identificar y promover los beneficios de un compliance anti-acoso, este estudio contribuye a la creación de ambientes laborales más saludables y productivos. Asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso no solo mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también fortalece la reputación de la empresa y su capacidad para atraer y retener talento. Además, al abordar los riesgos asociados con el acoso laboral, la investigación ayuda a prevenir los daños físicos y psicológicos que afectan a las víctimas, promoviendo una cultura de respeto y equidad en el lugar de trabajo.

V. Objetivos de la tesis

5.1 Objetivo General

Establecer los beneficios de implementar un compliance anti-acoso en la prevención de casos de acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú

5.2 Objetivos Específicos

Conocer los elementos estructurales de un compliance anti-acoso dentro de las estructuras empresariales en el Perú

Estudiar los tipos de riesgos que pueden materializarse a causa del acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú

VI. MARCO TEÓRICO/ESTADO DE LA CUESTIÓN

6.1 Antecedentes del Problema

6.1.1. Antecedentes nacionales

Mestanza & Rosales (2023) en su tesis de maestría en la Universidad César Vallejo titulado “Naturaleza jurídica del acoso moral laboral o “mobbing” y su vínculo con la discriminación en el centro de trabajo” tiene como objetivo determinar la relación entre el acoso moral laboral y la discriminación en el centro de trabajo. Desarrollándolo bajo un enfoque cualitativo. Llegando a la principal conclusión que, la relación entre el acoso moral y la discriminación es la afectación a la dignidad del trabajador; además, para identificar al acoso moral se debe tener en cuenta: (1) conducta sistemática ejecutadas para hostigar y (2) intención de atentar contra la dignidad de la víctima.

La investigación presentada analiza el acoso moral laboral y su distinción de la discriminación en el lugar de trabajo en el contexto peruano, subrayando la necesidad de una definición clara y una regulación explícita en la normativa laboral. El autor emplea un enfoque cualitativo y recurre a diversas fuentes normativas y comparaciones internacionales. Podríamos señalar que la investigación se limita a describir las características de ambos fenómenos sin cuestionar en profundidad sus interrelaciones o implicaciones legales y sociales. Ergo, si se plantean conclusiones sobre cómo ambos afectan la dignidad del trabajador y la necesidad de enfoques específicos para su identificación y prevención, pero no se abordan críticamente las consecuencias de la falta de regulación explícita del acoso moral laboral en la normativa peruana. Integrar estos hallazgos en la presente tesis puede proporcionar una base sólida para proponer un marco normativo más detallado y efectivo, y enriquecer el análisis crítico sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas en casos de

acoso laboral, fortaleciendo así la protección de los derechos de los trabajadores en Perú.

Díaz (2023) en su tesis de maestría presentada en la Universidad César Vallejo titulado “El criminal compliance frente a la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en la Ley N° 30424, 2023”. Aborda como objetivo analizar de qué manera el Criminal Compliance protege a la persona jurídica frente a su responsabilidad administrativa en la Ley 30424 en el Perú. La metodología empleada por el autor responde al enfoque cualitativo. Llegando a la principal conclusión que, la implementación del criminal compliance afecta la prevención del delito comercial es a través de un oficial de cumplimiento que detectará de manera efectiva posibles comportamientos anormales o ilegales, preparará informes de investigación, establecerá un proceso de quejas y hará que la toma de decisiones sea transparente dentro del marco legal.

Asimismo, es preciso señalar que, la investigación analiza cómo el Criminal Compliance protege a las personas jurídicas frente a su responsabilidad administrativa según la Ley 30424 en el Perú en determinadas situación de riesgo, destacando que la ausencia de programas internos en las empresas no logra prevenir delitos. Con un enfoque cualitativo y una muestra de cinco expertos en criminal compliance, la investigación concluye que la implementación del criminal compliance, a través de un oficial de cumplimiento, es crucial para detectar comportamientos ilegales, preparar informes de investigación, establecer procesos de quejas y asegurar la transparencia en la toma de decisiones legales. Estos hallazgos pueden enriquecer nuestra tesis al proporcionar una base sólida para argumentar la necesidad de programas de compliance efectivos y detallados, fortaleciendo así la protección de las personas jurídicas y mejorando la integridad empresarial en el Perú.

6.1.2. Antecedentes internacionales

El tesista Martínez (2011) en su trabajo de investigación doctoral en la Universidad Camilo José Cela (España) titulada “Tratamiento jurídico-criminológico del mobbing o acoso laboral” tiene como objetivo principal establecer una definición precisa del acoso moral laboral y diferenciarlo de otros fenómenos psicosociales. Desarrollada bajo un enfoque cualitativo y multidisciplinario, la investigación concluye que el acoso laboral implica conductas activas u omisivas repetidas y degradantes realizadas en el lugar de trabajo con la intención de que la víctima abandone su puesto, lesionando su integridad moral y otros derechos fundamentales. Así también, destaca que la prevención y sanción del acoso laboral requieren una regulación específica, diferenciada de otras formas de violencia laboral como el acoso sexual o la discriminación, y que debe ser abordada tanto desde un enfoque preventivo como sancionador.

El tesista presenta una investigación sobre el tratamiento jurídico-criminológico del mobbing o acoso laboral, sin embargo, carece de un análisis crítico exhaustivo. Aunque se utiliza una metodología cualitativa y multidisciplinaria y se recurre a diversas fuentes bibliográficas, normativas y psicológicas, la investigación se limita a describir el fenómeno sin cuestionar sus fundamentos o implicaciones más profundas. Por otro lado, plantean conclusiones sobre la definición del acoso moral laboral y la necesidad de una regulación específica, no se abordan críticamente las implicaciones éticas o sociales del fenómeno, ni se exploran las dinámicas de poder y las estructuras organizacionales que facilitan su ocurrencia. Integrar estos aspectos en nuestra tesis puede proporcionar una visión más completa y crítica del acoso laboral, fortaleciendo las propuestas de prevención y sanción en el contexto peruano.

Ángel (2022) en su tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid titulada “El acoso moral en el trabajo” tiene como objetivo principal estudiar el tratamiento jurídico del acoso moral laboral en España, su actual tratamiento y el posible desarrollo de una legislación tras la ratificación del Convenio nº 190 de la OIT. Desarrollada bajo un enfoque cualitativo, la investigación concluye que, aunque no existe una norma específica en el ordenamiento jurídico laboral español, los tribunales han delimitado el concepto de acoso moral a través de sus sentencias, identificando conductas activas u omisivas que lesionan la

integridad moral del trabajador. Además, la investigación destaca la necesidad de una regulación específica para prevenir y sancionar el acoso moral, diferenciándolo de otros riesgos psicosociales como el acoso sexual o la discriminación, y subraya la importancia de cumplir con el mandato del Convenio n° 190 para legislar eficazmente contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La tesista presenta una investigación sobre el acoso moral en el trabajo en España, sin embargo, carece de un análisis crítico exhaustivo. Aunque se utiliza una metodología cualitativa y se recurre a diversas fuentes normativas y comparativas, la investigación se limita a describir el fenómeno y su tratamiento jurídico sin cuestionar sus fundamentos o implicaciones más profundas. Aunque se plantean conclusiones sobre la necesidad de una regulación específica y la importancia de cumplir con el Convenio n° 190 de la OIT, no se abordan críticamente las implicaciones éticas o sociales del fenómeno, ni se exploran las dinámicas de poder y las estructuras organizacionales que facilitan su ocurrencia. Integrar estos aspectos en nuestra tesis puede proporcionar una visión más completa y crítica del acoso laboral, fortaleciendo las propuestas de prevención y sanción en el contexto peruano.

VII. METODOLOGÍA

7.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación propuesta es de tipo jurídico-normativa no exegética y dogmática jurídica, y se desarrollará bajo un diseño no experimental. Este enfoque se centrará en el análisis y la interpretación de las normativas legales vigentes y su aplicación práctica dentro del contexto del compliance anti-acoso en el ámbito laboral peruano. La investigación no se basará en la mera interpretación literal de las leyes (exégesis), sino en el análisis crítico y sistemático de su aplicación y efectividad en la prevención del acoso laboral.

7.2. Métodos de investigación

Para esta investigación, se utilizarán los métodos inductivo y deductivo:

- **Método Inductivo:** Este método permitirá observar y analizar casos particulares de implementación de compliance anti-acoso en empresas peruanas, así como los resultados obtenidos. A partir de estas observaciones específicas, se buscarán patrones y los comunes denominadores, con ello se desarrollarán generalizaciones sobre la efectividad y los beneficios de estas políticas.
- **Método Deductivo:** A través de este método, se partirá de los principios generales y normativas establecidas sobre el acoso laboral y el compliance anti-acoso. A partir de estos principios generales, se deducirán conclusiones específicas sobre cómo deben estructurarse e implementarse estas políticas para ser efectivas en el contexto empresarial peruano.

7.3. Técnicas e instrumento(s) de recolección de la información

La técnica principal para la recolección de información será el análisis documental, que consistirá en la revisión y análisis crítico de documentos legales, normativas, políticas empresariales y literatura académica relevante.

Instrumento: Ficha de Análisis Documental

Se utilizarán fichas de análisis documental como el instrumento principal para la recolección de información. Estas fichas permitirán organizar y sintetizar la información relevante extraída de los documentos analizados. A continuación, se detallan los componentes y el uso de las fichas de análisis documental:

SEGUNDA PARTE: ESTRUCTURA TEÓRICA DE LA TESIS

CAPITULO I: “Conceptualización del acoso laboral”

1. Definición de Acoso Laboral

El acoso laboral denominado también como *mobbing*, intimidación, acoso moral en el trabajo o terror psicológico se ha presentado como un fenómeno relativamente reciente y su análisis desde diferentes perspectivas ha generado una variedad de denominaciones y definiciones que reflejan su complejidad. Según investigaciones previas, el término *mobbing* ha sido asociado con palabras como opresión, subrogación y comportamiento abusivo, y con otras denominaciones relativamente equivalentes, tales como acoso moral, violencia psicológica en el lugar de trabajo y abuso emocional. Sin embargo, a nivel internacional, los términos más utilizados son *bullying* en los países angloparlantes y *mobbing* en contextos europeos.

El problema del acoso laboral, como fenómeno en evolución, continúa presentando desafíos tanto en su definición como en su abordaje práctico, requiriendo un análisis multidimensional para comprender plenamente su impacto y prevención. Vale recordar que, este término, fue empleado inicialmente para referir a los ataques dentro de un grupo de animales en los cuales los animales “menores” amenazan a unos animales “mayores” (Peralta, 2004).

No obstante, no es hasta los años ochenta que el investigador Leymann (1996), introdujo el término para describir a este fenómeno como una forma de violencia psicológica reiterada en el lugar de trabajo. Según su perspectiva, estas conductas buscaban desestabilizar la comunicación de la persona afectada, dañar su reputación y obstruir el desarrollo de sus funciones laborales. Es así que, a partir de estas bases, el concepto fue ampliado para abarcar diversas dimensiones del acoso laboral.

Una definición acertada, advertimos, se circunscribe a entender al acoso laboral como una situación caracterizada por un conjunto de comportamientos hostiles y recurrentes en el entorno de trabajo que buscan afectar psicológicamente a una persona o grupo, generando un impacto negativo en su desempeño y bienestar. Estas acciones o conductas, que pueden incluir insultos, humillaciones o amenazas, suelen llevarse a cabo de manera sistemática y

prolongada, con la intención de debilitar emocionalmente a la víctima o de presionarla para que abandone su puesto laboral.

Álvarez del Cuvillo (2020), señalaba que la definición que se otorgue al acoso laboral va a estar sujeto a la “finalidad” que esta persiga. En ese sentido, el concepto de acoso laboral no es único ni universal, sino que varía en función del contexto en el que se analice. Estas diferencias en su conceptualización tienen implicaciones significativas en la manera en que se previene, sanciona y atiende esta problemática.

De ese modo, mientras en el ámbito de la Medicina del Trabajo, el acoso laboral se define con el objetivo de identificar y prevenir riesgos para la salud de los trabajadores; en el ámbito jurídico, el concepto de acoso laboral se construye con el propósito de establecer responsabilidades legales. No todas las conductas que generan malestar o daño psicológico en el trabajo pueden ser consideradas delitos, y por ello, el derecho distingue entre distintas categorías de responsabilidad. En el Derecho Penal, se establecen definiciones más restrictivas que buscan sancionar las conductas más graves que atenten contra bienes jurídicos fundamentales. En contraste, en el Derecho Laboral y Administrativo, las definiciones pueden ser más amplias, abarcando una mayor variedad de conductas sancionables que, si bien pueden no constituir delitos, sí generan responsabilidad en el ámbito profesional (Álvarez del Cuvillo, 2020).

En el Derecho Laboral, el acoso laboral se entiende como un conjunto de conductas repetitivas y sistemáticas que afectan la dignidad del trabajador, generando un ambiente hostil, degradante o humillante. Se centra en la protección del trabajador y en la preservación de un ambiente laboral saludable. Las sanciones en este ámbito pueden incluir indemnizaciones, medidas de prevención y cambios en la organización del trabajo. La legislación laboral busca garantizar que los empleados no sean víctimas de violencia psicológica en su entorno de trabajo y, en algunos casos, establece la obligación de implementar protocolos de prevención y denuncia.

Desde la perspectiva del Derecho Administrativo, el acoso laboral puede constituir una falta administrativa grave cuando se da en el contexto de relaciones laborales dentro de la administración pública. En este ámbito, se establecen mecanismos disciplinarios para sancionar a funcionarios o

empleados públicos que incurran en conductas de acoso. Además, las administraciones están obligadas a desarrollar políticas de prevención y garantizar la seguridad y bienestar de sus trabajadores. En algunos países, el incumplimiento de estas obligaciones puede derivar en sanciones para la propia entidad estatal.

Así, añadiendo una perspectiva psicológica, autores como Hirigoyen lo definen como un conjunto de actitudes abusivas que, al repetirse de forma constante, pueden comprometer tanto la dignidad como la salud física y mental de la víctima, afectando también la calidad del ambiente laboral (Darino, 2015).

Por su parte, diversos organismos y especialistas han contribuido a delimitar el concepto de acoso laboral. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo describe como una conducta verbal o psicológica que se caracteriza por ser sistemática, persistente y recurrente, dirigida a causar daño, humillación o intimidación a una persona en el ámbito laboral o en actividades relacionadas con este. Esta definición enfatiza tanto el carácter intencional como el impacto negativo sobre la víctima. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que el acoso laboral implica una agresión psicológica frecuente durante un periodo prolongado, afectando significativamente la estabilidad emocional y profesional de la persona afectada.

Se puede señalar, además que, existe un tratamiento diferenciado respecto el fenómeno en la experiencia norteamericana y la europea lo que refleja las diferencias culturales, sociales y académicas entre ambas regiones. La aproximación norteamericana al acoso laboral se caracteriza por un enfoque situacional y sincrónico, concentrándose en incidentes violentos aislados que ocurren en el lugar de trabajo. Este enfoque está profundamente influido por el contexto de la violencia general, donde la atención se centra en identificar actos de agresión cometidos principalmente por personas externas a la organización, como clientes o usuarios. La investigación norteamericana busca categorizar y entender estos eventos, enfatizando la clasificación de los tipos de violencia más que en los procesos que los generan o mantienen.

Este marco analítico, aunque útil para identificar agresiones físicas o verbales, tiende a minimizar el impacto de las interacciones hostiles persistentes dentro de las organizaciones. Al enfocarse en eventos específicos y descontextualizados,

se corre el riesgo de ignorar las dinámicas relacionales y los factores organizacionales que perpetúan el acoso laboral, dejando a las víctimas dentro de las empresas con menos herramientas para enfrentar sus situaciones (Escartín-Solanelles et al., 2010).

Desde la aproximación europea adopta un enfoque más psicosocial y dinámico, centrado en los comportamientos hostiles persistentes dentro de los contextos organizativos. Este enfoque entiende el *mobbing* como un proceso de victimización prolongado que involucra a actores identificables dentro de la misma organización. La perspectiva europea, en lugar de limitarse a incidentes aislados, busca comprender las causas subyacentes del acoso y su progresión en el tiempo.

Dentro de esta aproximación, se han desarrollado tres modelos explicativos principales:

- Modelo de rasgos de personalidad, analiza las características de personalidad tanto de las víctimas como de los agresores. Investigaciones en esta línea buscan construir perfiles psicológicos, aunque enfrentan limitaciones metodológicas, como el uso de diseños transversales que dificultan determinar si las características identificadas son causa o consecuencia del mobbing.
- Modelo del clima organizacional, destaca el rol de las variables organizacionales en la génesis del mobbing. Factores como el liderazgo, el conflicto de roles, la ambigüedad en las tareas y las relaciones laborales saludables se han identificado como predictores significativos. Sin embargo, estas variables no son concluyentes como causas únicas del acoso.
- Modelo de interacción humana, centrado en los conflictos interpersonales, este modelo argumenta que el mobbing es un conflicto no resuelto que escala en intensidad y genera desequilibrios de poder. La falta de estrategias adecuadas de afrontamiento puede exacerbar estas situaciones, convirtiendo las diferencias ordinarias en patrones de abuso sistemático.

Realizando un contraste podemos concluir que, la perspectiva norteamericana ofrece una mirada más “simplificada” del acoso laboral, adecuada para contextos donde los actos violentos aislados representan un problema prevalente. Sin embargo, su limitación radica en no abordar la complejidad dinámica y estructural del mobbing dentro de las organizaciones. Por el contrario, la perspectiva europea proporciona un análisis más profundo y holístico, considerando tanto los factores individuales como los organizacionales. Su metodología permite explorar cómo las relaciones laborales y las condiciones de trabajo contribuyen a perpetuar el acoso.

No obstante, ambas perspectivas enfrentan retos comunes, como la evaluación y el diagnóstico. La naturaleza compleja y subjetiva del acoso laboral dificulta su identificación precisa, lo que subraya la necesidad de herramientas más integrales y colaborativas para abordar este fenómeno global. Es por ello que la falta de una definición consensuada e integradora ha llevado a estudiosos como Einarsen (2000), a compilar diferentes enfoques, destacando elementos comunes como:

- Frecuencia y persistencia, las acciones de acoso deben ser repetitivas y prolongadas en el tiempo para diferenciarse de conflictos puntuales.
- Relaciones interpersonales, surge dentro de la dinámica de las relaciones laborales internas y no involucra agentes externos.
- Intencionalidad, existe un componente deliberado en las conductas dirigidas hacia la víctima, buscando causar daño emocional, psicológico o profesional.

Por otro lado, el *mobbing* incluye una amplia gama de acciones que pueden clasificarse en categorías, según (Escartín-Solanelles et al., 2010)

- Aislamiento: Limitar el contacto social o físico de la víctima.
- Control y manipulación de la información: Restringir o distorsionar el acceso a datos relevantes.
- Control-abuso sobre condiciones laborales: Obstruir el desempeño profesional o imponer tareas peligrosas.
- Abuso emocional: Intimidar, humillar o despreciar a la persona.

- Descrédito profesional: Menoscabar la capacidad laboral del individuo.
- Degradación del rol laboral: Desvalorizar el rol asignado dentro de la organización.

Es crucial distinguir el *mobbing* de otros fenómenos laborales como el estrés ocupacional y el *burnout*. Si bien estas condiciones pueden ser consecuencias del acoso laboral, no son exclusivas de este. Factores como desequilibrios organizativos, demandas excesivas o desmotivación también pueden generar síntomas similares sin que necesariamente impliquen una situación de acoso.

En definitiva, la investigación contemporánea ha comenzado a centrar su atención no solo en las consecuencias del mobbing, sino también en las dinámicas de interacción y las conductas específicas de los agresores. Este enfoque preventivo es fundamental para evitar la manifestación de consecuencias graves y facilita el diseño de estrategias efectivas de intervención dentro de las organizaciones.

1.1. Elementos del acoso laboral:

1.1.1. Conducta de “presión laboral”

Este elemento, implica que la conducta desplegada por el sujeto acosador sea por comisión u omisión, sea una o multiples, culminen en sanciones que se den sin algún fundamento razonable y/o proporcional. Estas conductas derivan, generalmente, de una relación de asimetría de poder, donde la víctima se encuentra en una posición vulnerable frente al agresor. Otras acciones hostiles pueden incluir (Ayala del Pino, 2019) :

- Aislamiento social: Margen de exclusión en el ámbito laboral.
- Reducción de funciones: Asignación de tareas inferiores al nivel de responsabilidad o experiencia del trabajador.
- Crítica constante: Desacreditación de la labor realizada frente a colegas.
- Agresiones directas: Físicas o verbales.

1.1.2. Sistematización de conducta de presión

Para que las conductas hostiles constituyan acoso laboral, estas deben ocurrir de manera repetitiva y sistemática. La repetición no solo amplifica el daño

sufrido, sino que también permite identificar un patrón de hostigamiento (Valderrama, 2024).

- Duración: Según investigaciones, la frecuencia mínima para considerar acoso laboral es al menos una vez por semana durante un período de seis meses.
- Impacto acumulativo: La persistencia de estas conductas genera un deterioro progresivo en la salud física y mental de la víctima.

1.1.3. Sujetos que ejercen la conducta

El acoso laboral puede ser ejercido por diferentes sujetos dentro del entorno de trabajo, no limitándose al superior jerárquico. Entre los agresores se pueden encontrar (Valderrama, 2024):

- Empleadores o supervisores: Incluye a cualquier persona con poder de dirección sobre la víctima.
- Compañeros de trabajo: Pueden tener igual o menor rango jerárquico, pero utilizar su relación con la víctima para generar hostilidad.
- Terceros: Clientes, proveedores o colaboradores externos con los que la víctima interactúe.
- Es importante considerar que el agresor no siempre tiene que ser una figura directa de autoridad, sino que también puede tratarse de alguien de otra área o con una relación indirecta con la víctima.

1.1.4. La conducta debe ser dirigida contra un trabajador determinado

El acoso laboral debe dirigirse hacia un trabajador específico, cuya identidad sea claramente identificable. Esto implica que las conductas hostiles están motivadas por una intención directa hacia la persona afectada, y no como un comportamiento generalizado o azaroso en el entorno laboral (Ayala del Pino, 2019).

1.1.5. Afectación o vulneración

Uno de los principales daños del acoso laboral es la afectación emocional y moral de la víctima, aunque también puede tener consecuencias físicas.

- Daño psicológico: Ansiedad, depresión, estrés y disminución de la autoestima.
- Daño moral: La víctima puede sentir que su dignidad está siendo atacada, lo que afecta su percepción de sí misma y su valor como persona y trabajadora.
- Impacto físico: En algunos casos, las víctimas desarrollan enfermedades derivadas del estrés prolongado, como problemas gastrointestinales, hipertensión o insomnio.
- Es importante destacar que, aunque las conductas acosadoras no siempre implican daño físico directo, su intensidad y gravedad pueden causar perjuicios significativos para la salud integral del trabajador.

1.1.6. Agresión o conducta en el marco laboral

El acoso laboral se configura exclusivamente dentro del ámbito de trabajo, es decir, las conductas hostiles deben ocurrir en el marco de la relación laboral. Si bien los involucrados pueden ser los mismos fuera de este contexto, las conductas no se considerarían acoso laboral, sino que se clasificarían bajo otros conceptos como *bullying*, acoso sexual u hostigamiento personal (Ayala del Pino, 2019).

1.1.7. El nuevo enfoque normativo del acoso laboral en el Perú y su impacto en los derechos laborales

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introduce elementos innovadores que amplían la concepción tradicional del acoso laboral, generando nuevas obligaciones para los Estados parte, en especial en la protección de los trabajadores frente a actos hostiles que trascienden las relaciones jerárquicas clásicas. El Perú en 2022 ha ratificado dicho convenio, lo cual representa un paso crucial en la regulación de este fenómeno, aportando un enfoque integral que prioriza la prevención, sanción y reparación de las conductas hostiles en el ámbito laboral.

- **El acoso laboral y su tipificación en el marco del Convenio 190**

El Convenio 190 de la OIT redefine el acoso laboral al incluir distintas modalidades de conducta hostil: vertical descendente, ascendente, horizontal y mixta. Esto supone un avance significativo, ya que reconoce que el acoso no es

exclusivo de relaciones jerárquicas tradicionales, sino que puede surgir entre pares o incluso de subordinados hacia superiores. Este enfoque es crucial en contextos laborales contemporáneos, donde las dinámicas organizacionales se han diversificado.

Además, el Convenio introduce una perspectiva tuitiva al enfatizar que las conductas de acoso pueden tener repercusiones graves en la integridad física, psicológica y moral de las víctimas. Este reconocimiento habilita mecanismos como la indemnización, la reposición del trabajador, el cese inmediato del acoso y el reembolso de gastos legales, reforzando un enfoque restaurativo que trasciende las simples sanciones disciplinarias.

- **Elementos innovadores: la inversión de la carga de la prueba y la óptica reparadora**

Uno de los aspectos más innovadores del Convenio 190 es la inversión de la carga de la prueba. Este cambio traslada al empleador la responsabilidad de demostrar que no existió acoso laboral, liberando a la víctima de la compleja tarea de probar la conducta hostil. Este enfoque no solo equilibra las relaciones procesales entre empleadores y trabajadores, sino que también reconoce la asimetría inherente en muchas dinámicas laborales.

La introducción de una óptica reparadora es otro hito en la regulación del acoso laboral. La norma no solo busca sancionar a los responsables, sino también reparar integralmente a las víctimas. Esto incluye medidas como la reposición laboral y la atención psicológica, reconociendo que el daño trasciende el ámbito laboral y afecta profundamente la dignidad de las personas.

- **La necesidad de una legislación especial en el Perú**

El Perú, al ratificar el Convenio 190, asumió la obligación de adecuar su legislación para garantizar la implementación efectiva de sus disposiciones antes de 2025. Este desafío requiere un marco normativo que contemple:

Una tipificación objetiva del acoso laboral: Inspirándose en modelos como el argentino, se debe establecer una lista cerrada de conductas que configuren

acoso laboral, tales como asignar tareas denigrantes, humillar públicamente al trabajador o promover su aislamiento social.

Protección integral: Incluir mecanismos de prevención, sanción y reparación que aborden el acoso de manera multidimensional.

Diferenciación con el trabajo bajo presión: Es esencial distinguir entre acoso laboral y estilos de dirección intensos que, aunque puedan ser inadecuados, no buscan intencionalmente dañar al trabajador.

Estas medidas deben complementarse con campañas de sensibilización, capacitación de empleadores y empleados, y la creación de órganos especializados para atender casos de acoso laboral.

- **El impacto de los estilos de dirección en el entorno laboral**

La distinción entre acoso laboral y trabajo bajo presión, según la Recomendación 194 de la OIT, es fundamental para evitar el ejercicio abusivo del derecho. Mientras que el acoso laboral implica una intención perversa de causar daño psicológico, el trabajo bajo presión se enmarca en la búsqueda de productividad empresarial. Sin embargo, estilos de dirección inadecuados pueden derivar en trastornos psicológicos y enfermedades ocupacionales, lo que subraya la importancia de fomentar prácticas de liderazgo saludables y éticas en el entorno laboral.

1.2. Fases del acoso laboral

El acoso laboral o *mobbing* es un proceso dinámico que evoluciona en varias fases claramente diferenciadas. Estas etapas reflejan la progresión de un conflicto laboral hacia situaciones de hostigamiento más complejas. Diversos autores han identificado y descrito estas fases con base en estudios psicosociales y organizacionales. A continuación, se presenta un análisis detallado de dichas fases (Dirección del Trabajo, 2007):

1.2.1. Fase de inicio del conflicto o incidente crítico:

En la situación específica en la que se puede originar un incidente de acoso. Ahora bien, no implica que esta situación aislada responda a un problema de acoso, sino que, el conflicto en esta etapa aún es manejable y reversible si se

interviene adecuadamente. Sin embargo, si no se resuelve, puede evolucionar hacia conductas de hostigamiento.

1.2.2. Fase de estigmatización o fase de acoso sistemático

en esta fase, la víctima empieza a recibir comportamientos hostiles repetitivos, tales como burlas, críticas constantes, aislamiento social y atribución de errores injustificados. Esta fase se caracteriza por la repetición y regularidad de las conductas de hostigamiento.

En esta etapa, el acoso comienza a generar efectos negativos en la salud física y psicológica de la víctima. Los estudios de Zapf, (1999) destacan que las víctimas suelen presentar síntomas como ansiedad, depresión, insomnio y trastornos psicosomáticos. La disminución en el desempeño laboral y la pérdida de confianza son comunes en este punto.

1.2.3. Fase de intervención de la autoridad:

La situación se hace de conocimiento para la organización como un problema de atención necesaria, tomando medidas de intervención, ya sean para resolver el conflicto y mediar en él o para ocultarlo por el perjuicio que traería para la imagen como institución.

1.2.4. Fase de marginalización y exclusión

El deterioro psicológico de la víctima puede llevarla a ser percibida como un problema dentro de la organización. Esto puede provocar acciones disciplinarias, reasignaciones injustas o incluso el despido. las organizaciones, en lugar de abordar la raíz del problema, tienden a tomar decisiones que agravan la exclusión de la víctima.

Finalmente, el acoso laboral impacta no solo a la víctima, sino también al clima laboral y al desempeño organizacional. Según Meliá (2006), las consecuencias incluyen aumento en la rotación de personal, disminución de la productividad y deterioro del ambiente de trabajo. Además, la reputación de la organización puede verse afectada si estos casos trascienden públicamente.

1.3. Grados de acoso laboral

El acoso laboral puede ser graduado por factores como: la duración, número de veces, periodo de situaciones, intensidad de cada evento o conducta de hostigamiento:

1.3.1. Primer grado

Este grado de acoso se caracteriza por ataques que, si bien pueden causar irritación y ansiedad, estas reacciones, no alcanzan un nivel que impida a la persona continuar con su rutina laboral. La víctima es consciente de las agresiones y puede intentar ignorarlas o confrontar a los acosadores.

Las emociones predominantes son el desconcierto y la irritabilidad, aunque sin un impacto significativo. Este grado se asocia con hostigamientos ocasionales y de baja intensidad que no impiden que la víctima pueda mantenerse en su puesto de trabajo.

1.3.2. Segundo grado

Este contexto se configura cuando las conductas de acoso persisten y aumentan en frecuencia e intensidad, la víctima comienza a experimentar dificultades para mantener su desempeño laboral. Los ataques se vuelven más constantes, dejando a la víctima en un estado de vulnerabilidad y el acoso tiene un impacto más significativo, afectando tanto la salud mental como física de la persona.

El entorno laboral se percibe como hostil, y las conductas de evitación (como ausentismo o aislamiento) son frecuentes. Los síntomas físicos y emocionales se intensifican, incluyendo problemas gastrointestinales, insomnio y abuso de sustancias como forma de afrontar la situación.

1.3.3. Tercer grado

En esta etapa final, las agresiones han alcanzado un nivel tan alto de intensidad y duración que la reincorporación al entorno laboral se vuelve prácticamente imposible. Los daños psicológicos y físicos son severos y requieren tratamiento especializado. La víctima tiene una sensación de indefensión absoluta y pierde la capacidad de afrontar las situaciones de acoso y puede desarrollar trastornos psicológicos duraderos. Los síntomas incluyen depresión grave, ataques de pánico, tendencias suicidas y comportamientos agresivos.

Zapf (1999), a su vez, señala que esta etapa tiene efectos devastadores no solo para la víctima, sino también para su entorno social. Los familiares y amigos reconocen la magnitud del problema, aunque muchas veces llegan a involucrarse tardíamente. Además, la organización suele enfrentar consecuencias legales y reputacionales derivadas de estas situaciones.

2. Tipos de Acoso Laboral

2.1. Acoso vertical ascendente

El acoso vertical ascendente ocurre cuando los subordinados o empleados de menor rango dentro de la jerarquía organizacional ejercen comportamientos hostiles hacia un superior. Este tipo de acoso suele ser menos frecuente que otras formas, pero no menos dañino, ya que socava la autoridad y la capacidad del superior para liderar efectivamente.

Las razones detrás del acoso vertical ascendente pueden ser diversas. En algunos casos, puede derivar de una resistencia al liderazgo del superior, ya sea por desacuerdos con sus decisiones, por percibirlo como incompetente o simplemente como una estrategia para desestabilizarlo y reemplazarlo. Este tipo de acoso se manifiesta a través de la falta de cooperación, la difusión de rumores, el sabotaje de tareas y comportamientos que buscan desprestigiar o desautorizar al líder.

Las consecuencias del acoso vertical ascendente son significativas, tanto para el individuo afectado como para la organización en su conjunto. Los superiores que son víctimas de este acoso pueden experimentar estrés, ansiedad y pérdida de confianza en sus capacidades, lo que repercute negativamente en su desempeño y liderazgo. Además, la dinámica hostil afecta el clima laboral y disminuye la cohesión del equipo (Llerena, 2022).

2.2. Acoso vertical descendente

El acoso vertical descendente, también conocido como *bossing*, es la forma más común y estudiada de acoso laboral. En este caso, el abuso proviene de un superior jerárquico hacia un subordinado. Este tipo de acoso se caracteriza por un uso indebido del poder, con el objetivo de menoscabar, controlar o intimidar al empleado afectado.

El acoso vertical descendente puede adoptar diversas formas, como asignación de tareas imposibles de cumplir, críticas constantes y desproporcionadas, exclusión deliberada de actividades o decisiones importantes, y amenazas directas o veladas. Este tipo de acoso puede surgir de un deseo de ejercer control absoluto, de prejuicios personales o de un intento de forzar la renuncia del empleado.

Las repercusiones para las víctimas de este acoso son profundas, afectando tanto su bienestar emocional como su desempeño laboral. Los subordinados que sufren este tipo de abuso pueden sentir que su esfuerzo no es valorado, lo que resulta en una disminución de la motivación y el compromiso con la organización. Desde una perspectiva organizacional, el acoso vertical descendente deteriora la confianza en los líderes, crea un ambiente de trabajo tóxico y aumenta la rotación de personal, afectando la estabilidad y la productividad de la empresa (Llerena Idrobo, 2022).

2.3. Acoso horizontal

El acoso horizontal ocurre entre empleados que ocupan un nivel jerárquico similar dentro de la organización. Esta forma de acoso se basa en rivalidades personales, conflictos de intereses o diferencias culturales o ideológicas. También puede surgir como resultado de la competencia por recursos, promociones o reconocimiento en el lugar de trabajo.

El acoso horizontal suele manifestarse a través de conductas pasivo-agresivas, exclusión social, sabotaje de tareas, rumores y comentarios despectivos. Aunque no implica una relación directa de poder, puede ser igual de perjudicial, ya que crea un ambiente laboral hostil y afecta las relaciones interpersonales dentro del equipo.

En términos de consecuencias, el acoso horizontal genera un clima de trabajo tenso, reduce la productividad y debilita la cohesión del equipo. Las víctimas pueden experimentar sentimientos de aislamiento y desamparo, lo que impacta negativamente en su desempeño y bienestar. Para la organización, estos conflictos internos representan un obstáculo para el desarrollo de un entorno colaborativo y saludable.

2.4. Acoso mixto o ecléctico

Representa una de las formas más complejas y dañinas de hostigamiento laboral. Esta variante combina elementos del acoso vertical descendente y el horizontal, configurando una dinámica en la que tanto los superiores como los compañeros de igual rango participan en la perpetración de conductas abusivas hacia un individuo. El objetivo principal no solo es causar daño personal, sino también provocar la ruptura definitiva de la relación laboral.

Una característica distintiva del acoso mixto es la confabulación entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización. Por un lado, los superiores pueden usar su posición de poder para legitimar o encubrir las acciones de los acosadores horizontales. Por otro lado, los compañeros de igual rango, movidos por celos profesionales, intereses individuales o prejuicios personales, contribuyen al hostigamiento mediante comportamientos excluyentes, despectivos o difamatorios. Esta sinergia de agresiones amplifica el impacto negativo sobre la víctima.

Las razones detrás del acoso mixto suelen ser variadas. En algunos casos, los acosadores buscan forzar la renuncia "voluntaria" de la víctima mediante un desgaste psicológico progresivo, conocido como *mobbing*. Este escenario es especialmente común cuando perciben al trabajador como una amenaza a sus intereses profesionales o simplemente porque proyecta una imagen de vulnerabilidad que lo hace parecer un blanco fácil. En otros casos, el acoso se basa en prejuicios personales o en intentos de preservar dinámicas de poder dentro de la organización.

Las conductas asociadas al acoso mixto incluyen:

- La imposición de tareas degradantes o excesivamente difíciles por parte de los superiores.
- La difusión de rumores malintencionados o comentarios peyorativos por parte de los compañeros.
- La exclusión de reuniones, eventos sociales o decisiones laborales importantes.
- La constante vigilancia y crítica desproporcionada del desempeño laboral.

El impacto del acoso mixto es devastador, tanto para las víctimas como para la organización en su conjunto. Para las víctimas, el desgaste emocional y psicológico es profundo, con consecuencias como ansiedad, depresión, pérdida de autoestima y disminución de la confianza en sus habilidades profesionales. La constante presión puede llevar al trabajador a desarrollar un sentimiento de aislamiento extremo, lo que finalmente lo impulsa a renunciar o abandonar el trabajo.

Para las empresas, el acoso mixto representa un desafío significativo. Estas conductas generan un clima laboral tóxico que reduce la productividad, aumenta la rotación de personal y afecta la moral general del equipo. Además, la permisividad frente a estas dinámicas puede dañar la reputación corporativa, dificultar la atracción de talento y aumentar la exposición a posibles acciones legales (Valderrama, 2024)

3. Factores Contribuyentes al Acoso Laboral

El acoso laboral es un fenómeno complejo cuya aparición no puede desvincularse de las dinámicas organizacionales, las estructuras laborales y los factores psicosociales presentes en el entorno de trabajo. Este ensayo aborda los principales factores que contribuyen al surgimiento del acoso laboral, partiendo de las condiciones estructurales y culturales en el ambiente laboral y examinando también las características individuales y grupales que lo facilitan.

3.1. Factores organizacionales

Sáez & García-Izquierdo (2001), señala que algunos factores organizacionales son:

3.1.1. Un inadecuado diseño de los puestos de trabajo y la falta de definición de las funciones y tareas de cada persona

La ausencia de una estructura organizativa clara, donde los roles y responsabilidades no están adecuadamente definidos, genera confusión y conflicto entre los empleados. Esto facilita la aparición de tensiones, ya que las tareas pueden ser asignadas de manera arbitraria o superponerse con las funciones de otros. La ambigüedad en las funciones también puede ser utilizada

por los agresores para menospreciar o deslegitimar a sus compañeros, incrementando la vulnerabilidad de las víctimas.

3.1.2. Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización

Cuando las empresas no reconocen los esfuerzos y logros de sus trabajadores, se genera un clima de insatisfacción y desmotivación. La falta de valoración afecta la autoestima del empleado y fomenta la percepción de inequidad, elementos que los agresores pueden explotar para ejercer poder sobre sus compañeros. Además, la desvalorización por parte de la organización envía un mensaje implícito de que el bienestar de los trabajadores no es una prioridad, lo que contribuye a la normalización de conductas abusivas.

3.1.3. Un inadecuado liderazgo

El estilo de liderazgo es crucial en la dinámica organizacional. Líderes autoritarios o negligentes pueden crear un ambiente hostil donde las conductas de acoso no solo son toleradas, sino también incentivadas. La falta de liderazgo efectivo también contribuye a la ausencia de un modelo positivo de conducta para los empleados, permitiendo que las tensiones y conflictos se resuelvan mediante métodos agresivos en lugar de cooperativos.

3.1.4. Sistemas de comunicación ineficaces

La comunicación deficiente entre los niveles jerárquicos o entre departamentos genera malentendidos, conflictos y aislamiento entre los empleados. Un sistema de comunicación ineficaz dificulta la resolución de problemas y deja espacio para que las conductas abusivas se perpetúen sin ser detectadas o reportadas. Además, las víctimas de acoso pueden sentir que no tienen canales seguros para expresar sus inquietudes, incrementando su vulnerabilidad.

3.1.5. Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones

Cuando los empleados no son consultados ni tienen voz en las decisiones que afectan su entorno laboral, se sienten desvalorizados y alienados. Esta falta de participación fomenta la percepción de inequidad y refuerza jerarquías rígidas que pueden ser utilizadas por los agresores para consolidar su posición de poder. La exclusión también dificulta la creación de un clima laboral inclusivo y cooperativo, donde las conductas de acoso sean menos probables.

3.1.6 Lugares de trabajo con exposición a altos niveles de exigencias y presiones

Las organizaciones que imponen exigencias laborales desmesuradas, acompañadas de plazos irrazonables y presión constante, generan un ambiente propicio para el conflicto y el estrés. En este contexto, los empleados tienen menos recursos emocionales y tiempo para resolver tensiones de manera adecuada. Además, los altos niveles de presión pueden justificar comportamientos abusivos como mecanismos para alcanzar objetivos organizacionales, normalizando el acoso laboral.

3.1.7 Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos

La falta de protocolos claros para abordar los conflictos laborales deja a los empleados desprotegidos y sin herramientas para resolver disputas. En ausencia de estas políticas, las tensiones pueden escalar y derivar en comportamientos hostiles. Además, la carencia de procedimientos fomenta la impunidad, ya que las víctimas no tienen acceso a mecanismos efectivos para denunciar las conductas de acoso.

3.1.8. Falta de políticas sancionadoras de las direcciones de la organización para las conductas de acoso

La ausencia de políticas que sancionen explícitamente las conductas de acoso envía un mensaje de permisividad hacia estas prácticas. Las organizaciones que no establecen consecuencias claras para los agresores crean un clima de

impunidad, donde las víctimas tienen pocas garantías de que sus denuncias serán tomadas en serio. Además, la falta de sanciones fomenta la repetición de las conductas abusivas y perpetúa un ambiente laboral tóxico.

Por su parte, Darino (2015), desarrolla factores organizacionales tales como:

3.1.9. Cultura corporativa

Una cultura organizacional sólida y positiva promueve la cohesión, el sentido de pertenencia y la disposición a colaborar entre los empleados. Sin embargo, cuando estos valores no se fomentan o están ausentes, el ambiente puede volverse propicio para el conflicto y el abuso. Por ejemplo, una cultura que tolera comportamientos autoritarios, jerarquías rígidas o competencias desleales incrementa la probabilidad de conductas de acoso, al no priorizar la ética y el respeto mutuo como ejes centrales del trabajo.

3.1.10. Organización del trabajo

La forma en que se organiza el trabajo en una empresa afecta directamente las relaciones interpersonales y la salud laboral. Según Darino, factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de espacio para expresar ideas y opiniones, la ambigüedad de roles y las altas demandas laborales son elementos asociados al aumento de casos de acoso. Además, los ambientes laborales estresantes generan tensiones entre los empleados, disminuyendo la empatía y facilitando conductas hostiles. Este problema es más prevalente en organizaciones grandes y burocráticas, donde los procesos administrativos dificultan la detección temprana del acosador, permitiendo que este actúe sin consecuencias inmediatas.

3.1.11. Liderazgo

El estilo de liderazgo dentro de una organización tiene un impacto significativo en el bienestar de los empleados. El liderazgo autoritario, caracterizado por el control excesivo, la falta de confianza en los subordinados y el abuso de poder, se asocia estrechamente con la aparición del acoso laboral. Según Darino, los mandos medios son especialmente propensos a adoptar este estilo de liderazgo, ya que buscan constantemente la aprobación de sus superiores. En este

contexto, las autoridades de las organizaciones deben promover políticas de gestión de conflictos y liderazgo ético para prevenir el abuso y fomentar un ambiente laboral saludable.

3.1.12. Entorno socio-económico

El contexto socioeconómico también actúa como facilitador del acoso laboral. Las condiciones económicas actuales, marcadas por la competitividad y la inseguridad laboral, generan ambientes donde predomina el individualismo y la lucha por la supervivencia profesional. Esta falta de estabilidad dificulta la construcción de relaciones duraderas y comprometidas entre los trabajadores, abriendo espacio para conductas abusivas. En entornos de incertidumbre, las personas tienden a priorizar su seguridad y estabilidad personal, lo que puede traducirse en comportamientos hostiles hacia los demás.

3.2. Factores psicosociales:

Desde un enfoque psicosocial, se identifican otros factores que favorecen el acoso laboral, según señala López-Cabarcos et al. (2010).

3.2.1. El conflicto y la ambigüedad de rol

El conflicto de rol surge cuando las expectativas o demandas laborales asignadas a un trabajador son contradictorias o incompatibles, lo que genera tensiones y descontento en el entorno laboral. Por ejemplo, un empleado puede recibir instrucciones contradictorias de diferentes superiores o ser sometido a exigencias que superan sus competencias o recursos disponibles. Estas situaciones no solo generan estrés, sino que también propician el surgimiento de conflictos interpersonales, que pueden derivar en comportamientos de acoso.

Por otro lado, la ambigüedad de rol ocurre cuando no existen definiciones claras sobre las funciones, responsabilidades o autoridad de un puesto de trabajo. La falta de claridad organizativa aumenta la incertidumbre del empleado respecto a lo que se espera de él, fomentando la inseguridad y la desconfianza entre los compañeros de trabajo. Esta indefinición puede ser utilizada por agresores para deslegitimar o menospreciar las contribuciones de sus colegas, alimentando dinámicas de acoso.

3.2.2. El exceso de demandas laborales

Refiere a la imposición de cargas de trabajo desmedidas, plazos irrazonables o metas excesivamente ambiciosas, que generan altos niveles de estrés y agotamiento en los empleados. Este contexto crea un ambiente de presión constante, donde las personas tienen menos recursos emocionales para gestionar conflictos de manera adecuada.

En situaciones de alta exigencia, los trabajadores pueden desarrollar comportamientos competitivos o defensivos que propicien dinámicas hostiles. Asimismo, los agresores pueden justificar sus conductas bajo la premisa de que están actuando para garantizar el cumplimiento de los objetivos laborales, lo que dificulta identificar y sancionar el acoso.

La combinación de agotamiento emocional y presión por resultados debilita las relaciones laborales y favorece un clima donde el acoso se convierte en un mecanismo para desahogar frustraciones o desplazar responsabilidades.

3.2.3. El grado de autonomía en el trabajo

La autonomía en el trabajo se refiere al grado de control que un empleado tiene sobre la planificación, ejecución y evaluación de sus tareas laborales. Un bajo nivel de autonomía incrementa la sensación de dependencia y vulnerabilidad, pues el trabajador no tiene capacidad para influir en su entorno ni tomar decisiones que afecten su desempeño.

Cuando la autonomía es limitada, los empleados son más susceptibles a sufrir comportamientos abusivos, ya que no tienen medios efectivos para defenderse o contrarrestar las conductas de acoso. Además, esta falta de autonomía puede generar una percepción de inequidad en la distribución de poder y recursos, lo que aumenta las tensiones y los conflictos en el lugar de trabajo.

Por el contrario, un entorno que promueva la autonomía laboral fomenta la confianza en los trabajadores, fortalece su autoestima y reduce la probabilidad de que sean víctimas o perpetradores de acoso.

3.2.4. El apoyo social

El apoyo social en el trabajo se refiere a la percepción de los empleados de que cuentan con la colaboración, empatía y respaldo de sus compañeros y

superiores. La ausencia de este apoyo crea un entorno laboral frío y deshumanizado, donde las víctimas de acoso se sienten aisladas y desprotegidas.

Cuando los empleados carecen de apoyo social, aumenta la probabilidad de que las conductas de acoso pasen desapercibidas o sean minimizadas, ya que no existen redes de solidaridad que actúen como mecanismos de defensa colectiva. Por el contrario, en organizaciones donde se promueve un clima de cooperación y comunicación abierta, las víctimas encuentran recursos para denunciar y enfrentar el acoso, lo que disminuye la tolerancia hacia este tipo de conductas.

El apoyo social también actúa como un amortiguador del estrés laboral, reduciendo las tensiones interpersonales y fortaleciendo las relaciones laborales. De esta manera, contribuye a la construcción de un ambiente laboral saludable, donde el acoso tiene menos posibilidades de prosperar.

4. Consecuencias del Acoso Laboral

4.1. Consecuencias para las Víctimas

El impacto más inmediato y visible del acoso laboral recae sobre las víctimas, quienes enfrentan un deterioro significativo en su salud física, emocional y social. A nivel psicológico, el acoso genera estrés crónico, ansiedad, depresión y una pérdida generalizada de la autoestima. Estos problemas emocionales suelen acompañarse de insomnio, fatiga constante y, en casos extremos, pensamientos suicidas. La sensación de vulnerabilidad y la hostilidad percibida en el entorno laboral hacen que la víctima se sienta atrapada, incapaz de escapar de la situación.

En el plano físico, las víctimas de acoso laboral experimentan un conjunto de síntomas relacionados con el estrés prolongado, como migrañas, trastornos digestivos y enfermedades cardiovasculares. Estas dolencias, muchas veces ignoradas, se agravan con el tiempo y pueden convertirse en padecimientos crónicos. Además, el acoso laboral suele aislar a las víctimas de su entorno social y familiar, ya que estas tienden a evitar compartir su situación por vergüenza o por temor a no ser comprendidas, lo que agrava aún más su sufrimiento.

Otras consecuencias sociales y profesionales pueden ser: el aislamiento social, dado que, la víctima puede sentir vergüenza o temor, lo que la lleva a aislarse de amigos, familiares y compañeros; deterioro de la trayectoria profesional: puede provocar bajo rendimiento, despidos injustificados o la necesidad de abandonar el trabajo para preservar la salud mental.

4.2. Consecuencias para las Empresas

El impacto del acoso laboral en las empresas es profundo y multifacético. Uno de los efectos más notorios es la reducción de la productividad, tanto de la víctima como del equipo en general. La tensión generada por el acoso afecta la moral colectiva, crea un ambiente de trabajo tóxico y disminuye el compromiso de los empleados con la organización. Además, el miedo a convertirse en una nueva víctima o a enfrentar represalias inhibe la innovación y la colaboración, afectando el desempeño general del equipo.

Las empresas que no abordan adecuadamente el acoso laboral enfrentan altos niveles de rotación de personal, lo que incrementa los costos asociados con la contratación, la capacitación y la integración de nuevos empleados. El ausentismo laboral, motivado por problemas de salud física y emocional, también afecta el funcionamiento de la organización. A esto se suman los riesgos legales, ya que las víctimas pueden optar por denunciar su situación, lo que conlleva gastos en litigios y daños a la reputación corporativa. En el largo plazo, la percepción pública de una empresa que tolera el acoso laboral puede afectar su capacidad para atraer talento y clientes.

A su vez, se ocasiona un incremento de costos por altos niveles de rotación, el deterioro de la imagen institucional, ya que, puede enfrentar un daño reputacional, lo que afecta su capacidad para atraer y retener talento. Por último, la pérdida de innovación y creatividad, por el miedo y la inseguridad generados por el acoso limitan la iniciativa y la capacidad de proponer nuevas ideas.

4.3. Consecuencias para la Sociedad

El acoso laboral no solo afecta a los individuos y a las organizaciones, sino que también tiene repercusiones importantes en la sociedad. Al normalizarse estas dinámicas tóxicas, se perpetúan patrones de abuso y desigualdad en otros

ámbitos de la vida social. Esto refuerza estructuras de poder desequilibradas y dificulta el avance hacia una cultura basada en la equidad y el respeto.

Además, las consecuencias económicas del acoso laboral son significativas. La pérdida de productividad, combinada con los costos asociados al tratamiento médico de las víctimas y al manejo de litigios, impacta de manera negativa en la economía nacional. En términos sociales, el acoso laboral contribuye al aumento de problemas de salud pública relacionados con el estrés y la violencia psicológica, lo que sobrecarga los sistemas de salud y reduce la calidad de vida de las comunidades.

En última instancia, el acoso laboral mina los principios éticos y la cohesión social al perpetuar una cultura de tolerancia hacia el abuso y la discriminación. Erradicar este problema requiere un esfuerzo conjunto por parte de las empresas, los trabajadores y las instituciones gubernamentales, promoviendo políticas claras y efectivas que garanticen el respeto y la dignidad en todos los espacios laborales.

CAPITULO II: Marco Legal y Normativo del Acoso Laboral

1. Legislación internacional sobre acoso laboral:

1.1. Convenio 190 de la OIT

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado "Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019", es el primer instrumento internacional que aborda de manera específica la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el acoso laboral. A continuación, se destacan los puntos principales sobre cómo este convenio aborda el tema:

Primero, estableció una definición amplia e inclusiva de "violencia y acoso", que incluye comportamientos, prácticas o amenazas que tengan por objeto, resultado o que puedan ocasionar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Este enfoque abarca tanto el acoso laboral físico como el psicológico.

Luego, sobre su ámbito de aplicación indica que se aplica a todos los sectores y a todas las formas de relaciones laborales, abarcando trabajadores del sector formal e informal, empleados, aprendices, pasantes, despedidos, trabajadores por cuenta propia y voluntarios. Además, reconoce que la violencia y el acoso pueden ocurrir no solo en el lugar de trabajo, sino también en los desplazamientos, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, los eventos laborales y en el entorno doméstico cuando esté vinculado al trabajo.

A su vez, el Convenio 190 establece que todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso. Reconoce que la violencia y el acoso, incluido el acoso laboral, afectan la dignidad, la salud física y mental de las personas, así como el acceso igualitario al trabajo.

Atribuye también responsabilidad de los estados miembros, siendo que, los Estados que ratifiquen el convenio deben adoptar medidas legislativas y políticas públicas para prevenir y abordar el acoso laboral. Estas incluyen:

- Crear un marco normativo claro que prohíba la violencia y el acoso en el trabajo.
- Establecer mecanismos de denuncia y resolución de conflictos accesibles y confidenciales.
- Proteger a las víctimas, testigos y denunciantes contra represalias.

- Promover programas de sensibilización y formación para trabajadores y empleadores sobre la prevención del acoso.

Tiene en cuenta también la perspectiva de género reconociendo que las mujeres son especialmente vulnerables al acoso en el trabajo. Exige medidas específicas para proteger a las trabajadoras, incluyendo la prevención del acoso sexual y la violencia de género en el trabajo.

El convenio requiere que los Estados garanticen que existan mecanismos de supervisión y reparación efectivos para:

- Investigar y sancionar casos de violencia y acoso laboral.
- Ofrecer a las víctimas acceso a reparación, incluida la indemnización.
- Establecer sanciones apropiadas para quienes perpetren actos de violencia o acoso.

El convenio insta a los Estados a promover una cultura de trabajo basada en el respeto, la dignidad y la igualdad. Esto incluye la implementación de políticas educativas y campañas de concienciación para erradicar actitudes que normalicen o toleren el acoso laboral.

1.2. Recomendación 206

La Recomendación 206 complementa el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A continuación, se señalan los artículos y apartados que abordan específicamente el acoso laboral, junto con sus disposiciones relevantes:

1.2.1. Capítulo I. Principios fundamentales

- En su apartado 2, establece que los miembros deben abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en legislación relacionada con empleo, seguridad y salud laboral, igualdad y no discriminación, y derecho penal, según corresponda.
- En el apartado 5, se indica que las disposiciones sobre violencia y acoso deben alinearse con instrumentos internacionales sobre igualdad y no discriminación, como los convenios sobre igualdad de remuneración y eliminación de la discriminación en el empleo.

1.2.2. Capítulo II. Protección y prevención

- El apartado 6, refiere que las políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo deben incluir medidas contra la violencia y el acoso, considerando los convenios internacionales sobre seguridad laboral.
- En su apartado 7, se señala que los empleadores deben desarrollar políticas en el lugar de trabajo que:
 - Declaren tolerancia cero hacia la violencia y el acoso.
 - Incluyan programas de prevención, derechos y obligaciones, procedimientos de denuncia y protección para víctimas y testigos.
- El apartado 8, contiene que en la evaluación de riesgos laborales, se deben considerar factores que incrementen la probabilidad de acoso, como:
 - Condiciones laborales adversas.
 - Participación de terceros como clientes o usuarios.
 - Discriminación y normas de género que perpetúan el acoso.
- El apartado 10, establece medidas para proteger a los trabajadores migrantes, especialmente a las trabajadoras, contra la violencia y el acoso en el trabajo, independientemente de su estatus migratorio.

1.2.3. Capítulo III. Control de la Aplicación, Vías de Recurso y Reparación

- El apartado 14, proporciona medidas de reparación para las víctimas, como indemnización por daños, readmisión laboral y órdenes de cese inmediato de comportamientos abusivos.
- El apartado 16, señala la obligación de requerir mecanismos especializados para tratar casos de acoso por razones de género, incluyendo asistencia jurídica, guías accesibles y procesos rápidos.
- Su apartado 19, establece que los perpetradores deben rendir cuentas y recibir asesoramiento para prevenir reincidencia.

1.2.4. Capítulo IV. Orientación, Formación y Sensibilización

- Su apartado 23 recomienda la creación de programas y campañas públicas para abordar: factores que perpetúan el acoso, como la discriminación y el abuso de poder; formación para jueces, empleadores

y trabajadores sobre cómo prevenir y gestionar el acoso, sensibilización sobre la inaceptabilidad del acoso y la promoción de entornos laborales seguros y respetuosos.

2. Legislación peruana sobre acoso laboral

2.1. Ley General de Trabajo

Ley General del Trabajo regula el acoso laboral en varios de sus artículos, los cuales enfatizan la protección de la dignidad, la integridad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Aquí se identifican los artículos relevantes y cómo se orientan hacia este objetivo. Veamos:

2.1.1. Artículo 47. numeral 3: Derecho al respeto de la dignidad del trabajador

Este artículo señala expresamente el derecho de los trabajadores al respeto de su dignidad, honor e intimidad. Esto incluye la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares, lo que abarca diversas manifestaciones de acoso laboral.

2.1.2. Artículo 3 y Artículo 48: Prohibición de actos discriminatorios

Se establece la interdicción de discriminación en las relaciones laborales, incluyendo actos de hostilidad que puedan derivar en acoso. Todo pacto o disposición que contenga discriminación carece de validez legal.

2.1.3. Artículo 47, numeral 2 y 11: Protección de la integridad física y moral

Se garantiza la protección de la vida, salud e integridad física del trabajador. Además, se prohíben actos que puedan suponer violencia u ofensas en el ámbito laboral, protegiendo así el bienestar psicosocial.

2.1.4. Artículo 53: Medidas disciplinarias del empleador

El artículo regula las facultades del empleador para imponer sanciones disciplinarias, enfatizando que estas deben respetar la dignidad e integridad del trabajador y no pueden traducirse en conductas abusivas que constituyan acoso laboral.

2.1.5. Artículo 54, numeral 2: Obligación del empleador de proteger la salud laboral

Es responsabilidad del empleador implementar medidas para proteger la vida y salud de los trabajadores, lo que incluye acciones específicas para prevenir y abordar el acoso laboral como un riesgo psicosocial.

2.2. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

La Ley N° 27942, fue promulgada con el objetivo de establecer un marco normativo que garantice la protección de las víctimas de acoso sexual en el entorno laboral. Esta legislación tiene como finalidad prevenir y sancionar cualquier acto de hostigamiento sexual que ocurra en el ámbito laboral, asegurando la integridad física, moral y emocional de los trabajadores, y fomentando un ambiente de respeto y dignidad.

La ley es de aplicación tanto en los centros de trabajo públicos como privados, y su alcance se extiende a diversas instituciones y sectores. Según el artículo 2 de la ley, se incluye a los siguientes ámbitos laborales: los centros educativos, las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional del Perú, los trabajadores del hogar, así como otros espacios laborales, tanto dentro como fuera del horario laboral. De esta manera, se busca asegurar que cualquier persona que se vea afectada por un acto de hostigamiento sexual en su ámbito laboral, tenga acceso a la protección y sanción correspondiente.

2.2.1. Manifestaciones del hostigamiento sexual laboral

El artículo 6 de la ley describe diversas formas en que el hostigamiento sexual puede manifestarse en el entorno laboral. Estas manifestaciones incluyen, pero no se limitan a:

- **Trato preferencial a cambio de favores sexuales:** Este tipo de acoso se presenta cuando se ofrece o se exige un beneficio laboral a cambio de favores sexuales.
- **Amenazas o manipulación:** El hostigador puede recurrir a amenazas para manipular a la víctima o dañarla en su dignidad.

- **Uso de lenguaje inapropiado:** Incluye el uso de lenguaje obsceno, tanto verbal como escrito, o incluso gestos que resulten ofensivos para la víctima.
- **Exposición a material sexual ofensivo:** La exhibición de imágenes, videos o cualquier otro material de naturaleza sexual que sea inapropiado o denigrante.
- **Conductas físicas no deseadas:** Tocamientos u otras conductas físicas de carácter sexual que son realizadas sin el consentimiento de la persona.
- **Reacciones hostiles por el rechazo:** En algunos casos, el hostigador puede mostrar una actitud hostil hacia la víctima al rechazar sus proposiciones sexuales.

2.2.2. Deberes de las Empresas Según la Ley de Hostigamiento Laboral

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley N° 27942, las empresas tienen varias responsabilidades para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual dentro de sus espacios laborales. Estas responsabilidades incluyen:

- **Información a los empleados:** Las empresas deben informar a sus trabajadores sobre las políticas y normativas existentes contra el hostigamiento sexual.
- **Implementación de medidas preventivas:** Deben tomar las acciones necesarias para prevenir cualquier manifestación de acoso sexual en el lugar de trabajo.
- **Notificación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):** Las empresas están obligadas a informar al MTPE sobre los casos de acoso sexual en el trabajo y los resultados de las investigaciones correspondientes.

En este contexto, el MTPE, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), ha realizado inspecciones y estudios sobre la situación del hostigamiento sexual en los lugares de trabajo. Entre 2020 y 2023, se llevaron a cabo más de 5,000 inspecciones, abarcando investigaciones en todo el país.

2.2.3. Sanciones por acoso sexual laboral

La ley también contempla sanciones para quienes cometen acoso sexual en el trabajo. Si el hostigador ocupa un cargo de influencia, la víctima tiene la posibilidad de tomar medidas legales y solicitar una indemnización por los daños sufridos. En el caso de los trabajadores del sector privado, las sanciones varían según la gravedad del acto y pueden incluir amonestaciones, suspensiones o incluso el despido, tal como se establece en el artículo 8 de la ley. Además, la víctima puede recurrir a acciones legales en caso de que el empleador no tome las medidas adecuadas para prevenir el hostigamiento sexual.

2.2.4. Regulación del acoso laboral en Perú

La Ley N° 27942 se encuentra alineada con los principios establecidos en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, que garantiza el derecho a la integridad personal de todos los ciudadanos. Sin embargo, la normativa laboral peruana no cubre todas las formas de acoso laboral que existen, por lo que el Convenio 190 de la OIT también establece un marco más amplio para proteger a los trabajadores de cualquier conducta violenta que pueda afectar su bienestar en el entorno laboral.

2.2.5. Procedimiento legal ante el hostigamiento sexual laboral

Para presentar una denuncia por acoso sexual laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) señala tres formas de proceder:

- **Denuncia ante recursos humanos:** Como primera medida, se recomienda que la víctima presente su denuncia ante el área de recursos humanos de la empresa. Esta instancia será la encargada de investigar el caso y tomar las medidas correctivas correspondientes.
- **Evaluación del acoso:** El área de recursos humanos debe evaluar si los hechos descritos constituyen un acto de hostigamiento sexual y comunicar el resultado a las partes involucradas.
- **Medidas correctivas:** Si se confirma la existencia de hostigamiento, se deben implementar las medidas necesarias para poner fin a la situación, como reubicación del trabajador, sanciones al agresor, o la adopción de nuevas políticas de prevención.

Se advierte que, la Ley N° 27942 establece, por tanto, un marco legal integral para combatir el hostigamiento sexual laboral en Perú, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y libre de violencia sexual. Las empresas tienen la responsabilidad de cumplir con las normativas establecidas, asegurando la protección de sus trabajadores y la prevención de este tipo de situaciones.

2.3. Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley N° 29783 se orienta a prevenir y proteger contra el acoso laboral mediante un enfoque legislativo integral que establece medidas preventivas, correctivas y de reparación. En primer lugar, la técnica legislativa pone énfasis en la prevención al exigir a los empleadores la identificación y gestión de riesgos psicosociales, incluyendo aquellos relacionados con el acoso. Para ello, los empleadores deben implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que contemplen la evaluación de factores psicosociales y la promoción de un ambiente laboral saludable.

Además, la normativa protege a los trabajadores al garantizar su derecho a laborar en un entorno libre de riesgos para su salud física y mental. Esto se complementa con la obligación del empleador de adoptar medidas preventivas específicas, como capacitaciones periódicas para sensibilizar sobre el respeto en el lugar de trabajo y sobre las consecuencias legales del acoso laboral. Asimismo, se prohíben y sancionan los actos de hostilidad, asegurando que los trabajadores afectados puedan denunciar sin temor a represalias, ya que están protegidos contra cualquier forma de coerción o represalia por parte del empleador.

El Estado, a través de sus órganos de inspección laboral, supervisa el cumplimiento de estas disposiciones y garantiza la protección de los derechos de los trabajadores. En caso de incumplimiento, la ley prevé sanciones para los responsables y establece la obligación del empleador de indemnizar a las víctimas. También se otorgan garantías adicionales a los grupos vulnerables, como mujeres embarazadas, adolescentes y personas con discapacidad, quienes reciben una protección reforzada frente a posibles situaciones de acoso o discriminación.

De ese modo, la Ley N° 29783 combina un enfoque preventivo con medidas de protección y sanción, reforzando la obligación de los empleadores de garantizar un entorno laboral respetuoso y seguro. De esta manera, la técnica legislativa busca no solo evitar el acoso laboral, sino también proteger eficazmente a las personas afectadas.

2.4. Código Penal Peruano

El artículo 151-A del Código Penal Peruano configura el delito de acoso, que incluye el acoso laboral, estableciendo penas diferenciadas según la forma, medios y contexto de ejecución. De la revisión literal se tiene que:

“El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.

2. *La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.*
3. *La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.*
4. *La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.*
5. *La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.*

A continuación, se desarrolla la teoría del tipo penal, analizando sus elementos y características:

A. Bien jurídico protegido

Es un delito pluriofensivo, así, el tipo protege:

- La libertad individual de la víctima, entendida como su capacidad para decidir y actuar sin coacción externa.
- La tranquilidad personal, garantizando un entorno de vida y trabajo libre de intimidación, hostigamiento o abuso.
- La dignidad humana, considerando que el acoso es una forma de vulneración a este derecho.

B. Sujetos del delito

- **Sujeto activo:** Cualquier persona que realice actos de vigilancia, persecución, hostigamiento o contacto no deseado de forma reiterada, habitual o mediante tecnologías de la información. No se exige una cualidad especial para ser sujeto activo, aunque ciertas circunstancias (por ejemplo, una relación de subordinación laboral) agravan la pena.
- **Sujeto pasivo:** Cualquier persona afectada por estas conductas. Se agrava si la víctima pertenece a un grupo vulnerable (menores, adultos mayores, embarazadas, personas con discapacidad) o si existe una relación previa o de subordinación.

C. Conducta:

- **Vigila:** Consiste en observar o monitorear de manera continua y no consentida a la víctima, con el propósito de controlar, intimidar o invadir su privacidad. Esta conducta genera en la víctima un estado de alerta constante, sensación de inseguridad o vulneración de su privacidad.
Ejemplo: Seguir constantemente a una persona en su lugar de trabajo o en sus desplazamientos diarios, observarla desde una posición oculta o usar cámaras de vigilancia para invadir su intimidad sin autorización.
- **Persigue:** Implica seguir a la víctima de forma persistente, ya sea físicamente o a través de medios virtuales, con la intención de hostigarla, intimidarla o hacerla sentir acosada. La persecución altera la tranquilidad y puede generar temor o incomodidad constante, afectando la vida diaria de la víctima.
Ejemplo: Acompañar a la víctima en su trayecto al trabajo sin su consentimiento, esperarla en lugares que frecuenta o enviar mensajes insistentes por redes sociales tras haber sido bloqueado.
- **Hostiga:** Consiste en realizar acciones repetidas o continuas que buscan perturbar, incomodar o humillar a la víctima.
Ejemplo: Dirigir comentarios denigrantes o degradantes de manera reiterada, asignar tareas excesivas o injustificadas en el ámbito laboral, o usar plataformas digitales para enviar mensajes ofensivos.
Asedia: Implica rodear o acosar de manera física, psicológica o virtual a la víctima, restringiendo su libertad de movimiento o decisión. El asedio puede generar en la víctima una sensación de encierro o persecución, limitando su libertad y afectando su bienestar emocional.
Ejemplo: Aparecer inesperadamente en espacios privados o laborales de la víctima de forma reiterada, enviar mensajes que exigen respuestas inmediatas o insistir en un contacto no deseado a pesar del rechazo claro.
- **Busca establecer contacto o cercanía:** Se refiere a cualquier intento de comunicación o acercamiento físico que la víctima no haya consentido y que resulte perturbador o intimidante.

Ejemplo: Llamadas telefónicas frecuentes, envío de regalos no deseados, presentarse en lugares que la víctima frecuenta para forzar un encuentro, o crear perfiles falsos para comunicarse virtualmente.

D. Elemento subjetivo

El delito es de **dolo directo**, lo que implica que el agente actúa con conocimiento y voluntad de realizar actos de acoso. No se exige un fin específico, pero debe probarse que las conductas buscan alterar la vida cotidiana de la víctima.

E. Circunstancias agravantes

La pena se agrava si concurren las siguientes situaciones:

1. **Condición de vulnerabilidad de la víctima:** Menores de edad, adultos mayores, embarazadas o personas con discapacidad.
2. **Relación previa entre la víctima y el agente:** Parejas actuales o pasadas, convivientes, cónyuges o vínculos familiares.
3. **Convivencia o espacios comunes:** Compartir domicilio o espacios comunes con el acosador.
4. **Relaciones de subordinación o dependencia:** Ejemplo: Relación laboral, educativa o formativa, en la que el agente aprovecha su posición de poder.
5. **Marco laboral, educativo o formativo:** Se tipifica como agravante específica cuando el acoso se desarrolla en estos contextos, ya que implica un abuso de la posición jerárquica o de confianza.

F. Sanciones previstas

- **Pena básica:** Privativa de libertad de uno a cuatro años, inhabilitación (artículo 36 incisos 10 y 11) y multa de 60 a 180 días.
- **Pena agravada:** Privativa de libertad de cuatro a siete años, inhabilitación, y multa de 280 a 365 días en caso de concurrir agravantes.

G. Modalidades específicas

El artículo contempla modalidades basadas en:

- **Reiteración de conductas:** actos intrusivos persistentes sean físicos o digitales.
- **Acto único de gravedad:** basta con que altere significativamente la vida cotidiana de la víctima
- **Tecnologías de la información:** servirse del uso de medios digitales amplía el alcance del acoso, con un enfoque en el ciberacoso.

H. Ámbito de aplicación laboral

El acoso en el trabajo se regula explícitamente en el inciso 5 de las agravantes:

- Considera la relación laboral como un espacio de especial vulnerabilidad debido a las dinámicas de poder, dependencia económica y jerarquía.
- La conducta puede incluir: vigilancia indebida, mensajes hostiles, exclusión deliberada o asignación de tareas degradantes para hostigar a la víctima.

2.5 Regulaciones de Sunafil

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, tiene como una de sus directrices la supervisión y fiscalización del correcto cumplimiento de las normas laborales. En ese sentido, esta institución vigila el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y de los deberes de los empleadores. Ahora bien, si bien no contiene una regulación explícita o directa sobre el acoso laboral establece ciertas funciones y competencias generales que permiten abordar este tema dentro del ámbito de la normativa sociolaboral, destacando las siguientes:

2.5.1. Enfoque preventivo y sancionador:

El enfoque de SUNAFIL ante el acoso laboral, en tanto esté contemplado en la legislación nacional, puede dividirse en:

- **Preventivo:** Promover un ambiente laboral saludable a través de capacitaciones y sensibilización.
- **Sancionador:** Investigar denuncias, realizar inspecciones y aplicar multas o sanciones administrativas en casos comprobados de acoso.

Si necesitas más detalles o un análisis del marco legal complementario que aborda directamente el acoso laboral en Perú, puedo ayudarte.

2.5.2. Regulación relacionada con la salud y seguridad en el trabajo

SUNAFIL también es responsable de fiscalizar la normativa relacionada con la **seguridad y salud en el trabajo**. Según la Ley N.º 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), que tiene incidencia directa en casos de acoso laboral al afectar el bienestar psicosocial de los trabajadores, SUNAFIL tendría competencia para fiscalizar el cumplimiento de las medidas de prevención frente al acoso.

2.5.3. Procesos y enfoque relevante frente al acoso laboral

- **Supervisión y fiscalización del cumplimiento normativo sociolaboral (Art. 4, inc. a y d):** SUNAFIL tiene la responsabilidad de supervisar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contractuales en el ámbito sociolaboral. Si la normativa nacional incluye disposiciones sobre el acoso laboral, SUNAFIL estaría facultada para fiscalizar y sancionar su incumplimiento.
- **Imposición de sanciones (Art. 4, inc. e):** la institución puede imponer sanciones legales por el incumplimiento de las normas sociolaborales. Esto incluye situaciones derivadas de actos de acoso laboral si están reguladas en la legislación peruana y se comprueba su existencia mediante las inspecciones correspondientes.
- **Orientación y asistencia técnica (Art. 4, inc. g):** brinda orientación y asistencia técnica en el ámbito de su competencia. Esto puede incluir actividades para prevenir, informar y educar sobre el acoso laboral, así como para promover entornos laborales seguros y saludables.
- **Articulación con otras entidades y gobiernos regionales (Art. 19):** facultad de coordinar con entidades gubernamentales, gobiernos regionales y locales para implementar políticas nacionales que incluyan medidas contra el acoso laboral.
- **Inspección y sanción de faltas graves (Art. 20):** regula como una falta grave que los funcionarios o servidores públicos retrasen, omitan o rehúsen injustificadamente cumplir con disposiciones

técnicas de SUNAFIL, lo que puede aplicarse en casos donde no se actúe diligentemente frente al acoso laboral.

3. Legislación comparada del acoso laboral

3.1. Ley de Karin en Chile

La ley 21.643, también denominada Ley Karin, tiene una legislación reciente, entrando en vigencia desde el 01 de agosto de 2024. Esta nueva ley modifica el Código del Trabajo buscando transformar las relaciones laborales en Chile hacia entornos más seguros, libres de violencia y discriminación, fomentando la equidad y el respeto. Con un enfoque preventivo y sancionador, establece un marco robusto que involucra a empleadores, trabajadores y autoridades públicas para abordar el acoso laboral de manera integral.

La Ley introduce definiciones claras y detalladas para tres conceptos fundamentales, el acoso sexual, el acoso laboral, y la violencia en el trabajo. Define al acoso laboral como la conducta de agresión u hostigamiento, ejercida por empleadores o trabajadores, de forma única o reiterada, que cause menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral de la víctima.

La Ley establece medidas obligatorias para los empleadores a fin de prevenir y gestionar casos de acoso y violencia laboral:

- Incorporar en los reglamentos internos un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia.
- Informar a los trabajadores sobre este protocolo al momento de la firma del contrato.
- Diseñar e implementar medidas preventivas específicas, que incluyen capacitaciones periódicas para todo el personal.
- Adoptar medidas de resguardo inmediatas tras recibir una denuncia, como separación de espacios físicos o redistribución de jornadas laborales.

3.1.1. Procedimientos de investigación y sanción

La normativa establece un procedimiento detallado para investigar y sancionar casos de acoso:

- **Denuncia:** Los afectados pueden presentar su denuncia de manera verbal o escrita ante la dirección de la empresa o la Inspección del Trabajo.
- **Medidas inmediatas:** El empleador debe garantizar medidas de protección para las personas involucradas y notificar el caso a la Inspección del Trabajo dentro de un plazo de tres días.
- **Investigación interna o externa:** La empresa puede optar por realizar una investigación interna bajo estricta reserva, asegurando que ambas partes sean escuchadas, o remitir el caso a la Inspección del Trabajo.
- **Plazos:** La investigación debe concluir en un plazo de 30 días, y las conclusiones deben remitirse a la Inspección del Trabajo, que tendrá 30 días adicionales para emitir un pronunciamiento.
- **Sanciones:** Basándose en las conclusiones, el empleador deberá aplicar sanciones proporcionales dentro de los 15 días posteriores.

Finalmente, la Ley promueve un enfoque con perspectiva de género, considerando las relaciones de poder asimétricas que pueden influir en el entorno laboral. Este enfoque busca garantizar igualdad de trato y prevenir la revictimización de las personas afectadas (Programa TEES - Trabajo, empleo equidad y salud, 2024).

3.2. Ley 1010 de Colombia

La Ley 1010 representa un hito en la legislación colombiana al abordar de manera integral el problema del acoso laboral. La Ley 1010 de 2006 surge en respuesta a una necesidad urgente de regular una problemática que, aunque ampliamente reconocida, carecía de herramientas legales específicas para su tratamiento en Colombia. Esta legislación se articuló con otras normativas existentes, como la Resolución 2646 de 2008, que establece directrices para la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo. De este modo, la Ley 1010 no solo fue pionera en su ámbito, sino que también sirvió como punto de partida para el

desarrollo de protocolos más específicos y detallados en las organizaciones públicas y privadas .

3.2.1. Principales Regulaciones y Abordaje del Acoso Laboral

La Ley define el acoso laboral como **una conducta persistente y demostrable**, ejercida con el propósito de intimidar, infundir miedo, desmotivar o inducir la renuncia de un trabajador. A continuación, se destacan las principales regulaciones:

La Ley contempla diversas formas de acoso, incluyendo:

- **Maltrato laboral:** Actos de violencia física o moral, agresiones verbales o ultrajes que afecten la dignidad y autoestima del trabajador.
- **Persecución laboral:** Conductas reiteradas que busquen desmotivar o inducir la renuncia, como descalificaciones constantes, sobrecarga de trabajo o cambios arbitrarios de horario.
- **Discriminación laboral:** Trato diferenciado basado en raza, género, origen, religión, orientación política o situación social.
- **Entorpecimiento laboral:** Obstaculización de tareas asignadas mediante la privación de insumos, documentos o herramientas necesarias.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones degradantes o trato despectivo hacia el trabajador.
- **Desprotección laboral:** Colocar al trabajador en situaciones de riesgo físico o psicológico por órdenes inapropiadas.

Asi también, la Ley protege derechos fundamentales, la dignidad humana, la salud física y mental, el derecho a la libertad, intimidad y honra, derecho a la igualdad y trato justo, finalmente refiere a la armonía y buen ambiente en el entorno laboral como objeto de protección.

Sobre las obligaciones de las empresas, ordena:

- Implementar medidas preventivas para evitar el acoso laboral.
- Crear procedimientos internos para la recepción y atención confidencial de quejas.

- Sancionar a los responsables y proteger a los denunciantes de represalias.
- Garantizar un ambiente laboral respetuoso y seguro.

3.2.2. Procedimientos de denuncia y sanción

- La Ley establece un procedimiento interno confidencial y conciliatorio para tratar las quejas de acoso laboral.
- Se contempla la participación de Comités de Convivencia Laboral, que evalúan las situaciones denunciadas y buscan soluciones.
- En casos más graves o sin resolución interna, la Procuraduría General de la Nación o las Salas Disciplinarias del Consejo Superior de la Judicatura tienen competencia para sancionar las faltas.

3.2.3. Garantías específicas de protección para la víctima

- Prohibición de despido, sanciones o represalias contra los denunciantes y testigos.
- Posibilidad de solicitar traslado a otra dependencia para evitar el contacto con el acosador.
- Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso.

3.3. Legislación española

La legislación española sobre el acoso laboral se ha desarrollado en un marco normativo amplio. En España, el acoso laboral se aborda como una vulneración de derechos fundamentales, tales como la dignidad, la integridad física y moral, y la igualdad de trato. La legislación establece un enfoque preventivo y correctivo, buscando garantizar entornos laborales libres de violencia y hostigamiento. Aunque no existe una conceptualización única en la normativa, se reconoce el mobbing como un conjunto de comportamientos negativos sistemáticos dirigidos a un trabajador con la intención de afectar su desempeño o forzar su salida (Jiménez, 2017).

3.3.1. Marco Normativo

- Constitución Española (1978): Proclama la dignidad humana y el derecho a la integridad física y moral como valores fundamentales del ordenamiento jurídico (artículos 10 y 15).
- Estatuto de los Trabajadores: Incluye disposiciones sobre la no discriminación y el respeto a la dignidad en el ámbito laboral.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales: Obliga a los empleadores a garantizar un entorno laboral seguro y saludable, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales como el acoso laboral.
- Código Penal: Sanciona el acoso laboral cuando se vulneran derechos fundamentales, estableciendo penas en casos graves de hostigamiento continuado.

3.3.2. Mecanismos de Prevención

La normativa española enfatiza la necesidad de prevenir el acoso laboral mediante:

- Evaluaciones de riesgos psicosociales: Incluyen análisis del ambiente laboral y la implementación de medidas preventivas.
- Protocolos internos en empresas: Procedimientos específicos para detectar, atender y solucionar casos de mobbing.
- Formación y sensibilización: Capacitación de empleadores y empleados sobre la identificación y prevención del acoso laboral.

3.3.3. Procedimientos y Sanciones

La legislación establece sanciones administrativas y penales para conductas de acoso laboral. Los trabajadores afectados pueden recurrir a la inspección laboral, presentar denuncias penales o interponer demandas en los tribunales laborales. Las sanciones incluyen multas, indemnizaciones por daños y perjuicios, e incluso penas de prisión en los casos más graves.

En suma, a pesar del marco normativo, la efectividad de estas medidas enfrenta desafíos como la dificultad para demostrar las conductas de mobbing y la falta de protocolos claros en algunas empresas. Es necesario seguir fortaleciendo los

mecanismos de supervisión y sanción para garantizar la protección de los trabajadores (Jiménez, 2017).

CAPITULO III: *Compliance* laboral Anti-Acoso

1. Concepto *Compliance* laboral:

1.1. Concepto y principios del *compliance*:

El término *compliance*, también conocido como cumplimiento normativo, se refiere al conjunto de procedimientos, normas y controles implementados por las empresas para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, tanto internas como externas. Este concepto surge como respuesta al incremento en la complejidad del entorno legal, fiscal y regulatorio, y busca prevenir la comisión de infracciones legales y proteger la integridad de las organizaciones (Remacha, 2016).

Este sistema de cumplimiento no solo se limita a la adhesión normativa, sino que también abarca la promoción de una cultura de cumplimiento ético dentro de la organización. Los programas de *compliance* son efectivos cuando logran integrar los valores de ética y legalidad en las prácticas cotidianas de la empresa, más allá de diseñar políticas sobre el papel.

Se identifican tres factores esenciales para garantizar un *compliance* efectivo: en primer lugar, el reconocimiento de la responsabilidad legal de las personas jurídicas; en segundo lugar, la posibilidad de mitigar dicha responsabilidad penal mediante la implementación de programas de cumplimiento normativo adecuados; y, finalmente, la creación de un entorno en el que el cumplimiento de las normas resulte más viable y accesible que su transgresión (Nieto et al., 2015).

Montiel (2018), señala que el hecho que una institución cuente con un sistema de *compliance* genera una presunción *iuris tantum*, de la adecuada organización que poseería esta institución. Hasta este punto podría parecer un requisito administrativo tener implementado este sistema de *compliance*; sin embargo, solo podrá cumplir sus fines preventivos, y fines de atenuación o exclusión de responsabilidad penal de la persona jurídica cuando se verifique la idoneidad de este.

Así, no bastará con la presencia del denominado *compliance paper*, o *compliance* de papel dentro de los registros empresariales, sino que debe contener parámetros en estricto para ser valorado y por consiguiente lograr su fin máximo. Estos parámetros si bien no están presentes en la legislación peruana, si lo están en la legislación argentina de manera expresa.

El primero es la necesidad de que todo programa de cumplimiento debe tener relación directa con los riesgos propios del objeto de la persona jurídica o institución. En la misma línea, la dimensión y capital económico de la empresa debe tener implicancia en la evaluación del tipo de riesgos que se afrontarán (Montiel, 2018).

1.1.1. Función del Compliance

Remacha (2016), señala que las funciones son variantes de acuerdo a la estructura de la organización colectiva, ergo, tenemos:

- **Prevención:** Este principio implica dotar a la organización de herramientas y procedimientos para anticipar y evitar la comisión de infracciones legales. Entre las actividades destacadas están la Identificación y evaluación de riesgos, la elaboración de códigos de conducta, la formación continua del personal en aspectos normativos, y la sensibilización de los empleados sobre la importancia del cumplimiento normativo.
- **Detección y reporte:** Las empresas deben implementar sistemas para identificar posibles incumplimientos y establecer canales de denuncia (*whistleblowing*) que permitan reportar comportamientos irregulares de manera confidencial. Además, incluye auditorías y controles internos, monitorización de indicadores de riesgo, así como investigaciones internas ante posibles irregularidades.
- **Resolución:** En caso de incumplimientos, el *compliance* debe intervenir para mitigar los impactos negativos y establecer sanciones disciplinarias. Por último, es necesario que realice ajustes en los procedimientos para evitar la repetición de las irregularidades.

- **Integridad y ética:** Un elemento clave del *compliance* es la promoción de valores éticos dentro de la organización. Este principio enfatiza que el cumplimiento normativo no debe basarse exclusivamente en la vigilancia o el temor a sanciones, sino en el convencimiento interno de los empleados sobre la importancia de actuar con integridad.
- **Adaptabilidad:** Dado el constante cambio en las normativas nacionales e internacionales, el *compliance* debe ser una función dinámica que pueda evolucionar junto con el entorno legal y las necesidades de la organización.
- **Responsabilidad corporativa:** Este principio establece que el *compliance* debe alinearse con los objetivos de responsabilidad social corporativa (RSC), garantizando que las operaciones empresariales no solo cumplan con la legalidad, sino que también sean éticas y responsables en términos sociales, económicos y ambientales.

1.1.2. Elementos del compliance

Montiel (2018), señala que un programa de cumplimiento debe estar estructurado con los siguientes elementos:

- **Mapa de Riesgos:** es una herramienta estratégica que permite a las organizaciones identificar y gestionar los riesgos asociados al incumplimiento normativo. El principal objetivo de un mapa de riesgos es prevenir sanciones legales y proteger la reputación de la organización. Entre sus beneficios destacan, la Identificación proactiva de riesgos potenciales y la priorización de acciones correctivas según el impacto y la probabilidad del riesgo.
Como se ha referido líneas supra, el proceso de elaboración incluye: la identificación de riesgos -evaluar procesos internos y externos-; la clasificación -uso de matrices para determinar el impacto y la probabilidad-; implementación de controles -mecanismos para mitigar riesgos-.
- **Oficial de cumplimiento:** es el encargado de supervisar la implementación del programa de compliance dentro de la organización. Es claro que, un profesional en esta posición debe poseer conocimientos especializados en regulación, habilidades de liderazgo y autonomía. Dentro de sus

principales funciones está diseñar e implementar políticas de compliance, supervisar la formación y sensibilización de empleados y coordinar investigaciones internas y gestionar los canales de denuncia.

- **Canales de Denuncia:** Los canales de denuncia permiten que empleados, clientes y terceros reporten irregularidades de manera segura. Los canales de denuncia no solo ayudan a prevenir problemas legales, sino que también fomentan una cultura de ética organizacional.
- **Due Diligence o Debida Diligencia:** es un proceso sistemático y estructurado que tiene como objetivo evaluar y mitigar los riesgos asociados a las operaciones de una organización, especialmente en el contexto de transacciones comerciales, cadenas de suministro, inversiones y cumplimiento normativo. Este proceso busca garantizar que todas las actividades de la empresa se desarrollen de manera ética, legal y transparente.

A modo de ejemplo, en el contexto del Reglamento de la UE sobre minerales de zonas de conflicto, la debida diligencia está orientada a prevenir y eliminar vínculos entre el comercio de y conflictos armados o violaciones de derechos humanos en áreas de alto riesgo.

1.1.3. Áreas de Aplicación

El compliance, o cumplimiento normativo, se aplica de manera transversal en toda la organización y abarca tanto a las personas como a los procesos y actividades que esta desarrolla. Su ámbito de aplicación incluye al personal de la empresa en todos los niveles jerárquicos, desde los directores y socios hasta los gerentes y empleados. Esto implica no solo asegurar que los integrantes de la organización actúen en conformidad con las normativas legales y éticas aplicables, sino también garantizar que los procesos de contratación cumplan con criterios de debida diligencia, evaluando aspectos como antecedentes laborales, reputación y alineación con los valores corporativos. Asimismo, el compliance promueve la capacitación continua de los empleados, con el objetivo de sensibilizarlos y formarlos en aspectos clave como el código de conducta, las normativas específicas del sector y las políticas internas (Ramos, 2019).

Por otra parte, el ámbito del compliance se extiende a los procesos operativos que la organización lleva a cabo para cumplir con su objeto social. Un aspecto crucial en este sentido es la relación con los proveedores, para la cual se deben implementar criterios de selección basados en la debida diligencia. Esto incluye evaluar la solvencia, el historial y el cumplimiento normativo de los terceros con los que la empresa establece relaciones comerciales. Además, resulta indispensable garantizar que los contratos firmados con terceros incluyan cláusulas claras sobre el cumplimiento de normativas legales y estándares éticos, como disposiciones anticorrupción y de confidencialidad. En sectores altamente regulados, como la banca, la salud o la energía, también se requiere prestar atención especial a riesgos específicos, como el lavado de dinero, la protección de datos personales o la seguridad de los procesos.

En cuanto a la gestión administrativa, el compliance juega un papel fundamental al influir directamente en aspectos como la toma de decisiones estratégicas, la rendición de cuentas y el gobierno corporativo. Es necesario que las organizaciones establezcan políticas internas que promuevan la transparencia y prevengan conflictos de interés, además de garantizar que los sistemas de control interno sean sólidos y efectivos. Esto incluye la realización de auditorías internas y externas para supervisar el cumplimiento de las normativas financieras y contables aplicables, como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), y para detectar posibles irregularidades. Asimismo, en el ámbito administrativo, el cumplimiento normativo abarca la protección de datos y la privacidad, asegurando que las organizaciones operen en conformidad con regulaciones como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en Europa u otras normativas locales equivalentes.

El compliance también se aplica en otros ámbitos relevantes, como la gestión de relaciones internacionales, particularmente en empresas que operan en mercados globales y deben cumplir con regulaciones transnacionales como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de Estados Unidos o las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Asimismo, cobra relevancia en la protección de los derechos humanos dentro de la cadena de suministro, la sostenibilidad ambiental, la prevención de riesgos en ciberseguridad y la implementación de políticas de equidad e

inclusión. En suma, el compliance es una herramienta integral que trasciende los límites operativos y administrativos de una organización, consolidándose como un pilar esencial para la gobernanza responsable y el desarrollo sostenible.

Como se aprecia, el compliance se integra de manera holística en todas las áreas de la organización, asegurando que tanto las personas como los procesos y sistemas administrativos actúen en conformidad con las leyes, normativas y principios éticos aplicables. Esto no solo protege a la organización de sanciones legales y daños reputacionales, sino que también fomenta una cultura corporativa basada en la transparencia, la integridad y la responsabilidad. La implementación adecuada de un programa de compliance refuerza la confianza de los grupos de interés, garantiza la sostenibilidad a largo plazo de la organización y fortalece su reputación en el entorno empresarial (Ramos, 2019).

1.2. Concepto del compliance laboral

El *compliance* laboral responde a un sistema que aborda de manera completa todas las normas laborales a las cuales está sujeta una empresa, sea del sector público como privado. Tales normas, serán de regulación interna como aquellas externas obligatorias enunciadas por el Estado, de legislación nacional e internacional. Este sistema de cumplimiento tiene como enfoque gestionar el correcto funcionamiento del recurso humano de la empresa con ajuste a la norma laboral desde la internalización de estas en cada trabajador, en otras palabras, crea una cultura empresarial (Yaya, 2019).

Desde esa perspectiva, tenemos que, el compliance laboral es un sistema de “autoregulación” a través del cual se desarrollan un conjunto de políticas, procedimientos y prácticas implementadas por una organización para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y éticas aplicables. Su objetivo principal es prevenir, detectar y corregir conductas o situaciones que puedan generar riesgos legales, reputacionales o financieros relacionados con el ámbito laboral. Este enfoque no solo asegura el respeto de los derechos de los trabajadores, sino que también promueve un entorno laboral justo, ético y alineado con los valores de la empresa.

El incumplimiento de la normativa laboral puede generar consecuencias legales y penales para la empresa, especialmente en casos relacionados con explotación laboral, acoso o discriminación. De ese modo el compliance laboral actúa como una herramienta preventiva que ayuda a las empresas a identificar, evaluar y mitigar riesgos asociados a la responsabilidad penal mediante la implementación de controles efectivos y protocolos claros. En tanto que, la responsabilidad penal de las empresas se activa cuando estas incurren en conductas ilícitas directamente vinculadas con la explotación laboral, las condiciones laborales inseguras o la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores

.Aranda (2018) señala que debe comprender tres pilares:

1.2.1. Códigos éticos orientados al cumplimiento normativo

Refiere a un documento clave que establece los principios, valores y normas de comportamiento que guían a los empleados y directivos en sus actividades laborales. Este pilar se centra en, primero, definir cuales son los principios éticos regentes, tales como integridad, respeto, igualdad y transparencia. Luego, este instrumento va a detallar la obligación de respetar la legislación laboral y las políticas internas, es decir, dirigirá hacia un cumplimiento normativo. Tercero, de manera interna en la institución se logra el fomento de la cultura empresarial promoviendo un entorno de confianza y responsabilidad.

Finalmente, de manera externa e interna se busca la prevención de riesgos éticos, para ello se promueven pautas claras sobre cómo actuar frente a dilemas laborales o situaciones de conflicto. En definitiva, un código ético bien diseñado no solo debe incluir principios generales, sino también ejemplos prácticos y accesibles que orienten a los empleados sobre cómo aplicarlos en su día a día.

En el ámbito laboral los códigos éticos establecerán principios éticos y valores que protejan a los servidores tales como el respeto a los derechos humanos, derechos laborales, de ese modo preservar la integridad de los empleados y empleadores con jornadas de trabajo libres de violencia, con recursos suficientes para el desempeño de sus labores. Del mismo modo, este código establecerá la obligatoriedad de cumplir con las normas que regulen las relaciones laborales interpersonales entre los mismos empleados como con los empleadores.

1.2.2. Modelos de prevención de riesgos legales en el ámbito laboral

Este pilar implica la implementación de estrategias y herramientas para identificar, evaluar y mitigar riesgos legales en el ámbito laboral.

- Identificación de riesgos en función de un análisis exhaustivo de las áreas más vulnerables a incumplimientos legales, como seguridad laboral, acoso, discriminación o incumplimiento de contratos.
- Evaluación de impactos, se priorizan los riesgos según su probabilidad de ocurrencia y la gravedad de sus consecuencias.
- Diseño de controles y procedimientos para establecer mecanismos específicos para prevenir conductas ilícitas o no éticas, como auditorías laborales, capacitaciones regulares y políticas claras sobre el manejo de conflictos.
- Monitoreo y mejora continua, dado que, los modelos de prevención deben actualizarse periódicamente para adaptarse a cambios legales o internos de la organización.

Un modelo eficaz reduce significativamente la exposición de la empresa a sanciones legales y refuerza la confianza de los empleados. Aquí tenemos un punto importante, puesto que la regulación en materia laboral en cada país es distinta, por lo que dependiendo de la ubicación de la empresa se expondrá el rigor del modelo de prevención.

En el Perú, como se ha desarrollado en líneas precedentes, tenemos La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento. Tiene el enfoque en la prevención de riesgos legales en materia de seguridad y trabajo, contenido en el artículo 23 literal b, de la Ley mencionada. Así, también este modelo de prevención debe tener en cuenta los principios de prevención, de responsabilidad, de cooperación, de información y capacitación, de atención integral de salud, de consulta y participación, de primacía de realidad y de protección.

1.2.3. Gestión de canales de denuncia interna

Los canales de denuncia son herramientas esenciales para detectar y gestionar posibles incumplimientos o irregularidades en el ámbito laboral.

- Diseño accesible y confidencial, ya que, debe ser fácil de utilizar, garantizar la protección de la identidad del denunciante y prevenir represalias como por ejemplo despidos arbitrarios en caso que se denuncien a los empleadores.
- Fomento de la cultura de denuncia, creando un ambiente donde los empleados se sientan seguros y respaldados para reportar irregularidades.
- Procedimientos claros de investigación, toda denuncia debe ser analizada de manera imparcial, oportuna y profesional, asegurando un debido proceso.
- Seguimiento y resolución, así, se debe informar al denunciante sobre el estado y resultado del caso, reforzando la confianza en el sistema.
- El sistema debe ser gestionado de manera imparcial para garantizar que todas las denuncias sean evaluadas de manera justa y objetiva, así se debe designar a un equipo independiente o a un oficial de cumplimiento para gestionar el canal.
- Establecer protocolos claros para la recepción, evaluación e investigación de las denuncias como también ofrecer al denunciante información sobre el estado de su denuncia, respetando los límites de confidencialidad.
- El sistema debe ser evaluado de manera periódica para garantizar su efectividad: realizar auditorías internas o externas para identificar áreas de mejora. Recopilar y analizar estadísticas sobre el uso del canal y los resultados de las investigaciones.
- Actualización constante del sistema para adaptarlo a nuevas normativas o necesidades organizativas.

La gestión adecuada de estos canales no solo ayuda a prevenir conflictos laborales, sino que también mejora la percepción interna y externa de la empresa como una organización ética y comprometida.

El *compliance* laboral, apoyado en estos tres pilares, es una herramienta estratégica que no solo minimiza riesgos legales, sino que también fortalece la cultura organizacional y el compromiso ético de la empresa con sus empleados

y la sociedad. Su implementación adecuada genera un entorno laboral más seguro, respetuoso y productivo.

1.3. Áreas de actuación del *compliance* laboral

Torres (2022), advierte ocho áreas de actuación del sistema de cumplimiento laboral dentro de una empresa:

1.3.1. Seguridad y salud en el trabajo

El cumplimiento de las normativas relacionadas con la seguridad y salud laboral es fundamental para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. El *compliance* laboral tiene la responsabilidad de asegurarse de que la empresa implemente las medidas necesarias para proteger a los empleados de posibles riesgos en el lugar de trabajo. Esto incluye la evaluación constante de los riesgos laborales, la implementación de planes de prevención y la capacitación en seguridad.

Las empresas deben cumplir con los estándares establecidos en las leyes nacionales e internacionales de seguridad laboral, que incluyen la obligación de proporcionar equipos de protección, garantizar condiciones adecuadas de ventilación e iluminación, y aplicar procedimientos para la gestión de emergencias. Además, el *compliance* laboral debe garantizar que se realicen exámenes médicos periódicos para detectar posibles problemas de salud relacionados con las actividades laborales (Escobar, 2024).

1.3.2. Protección de datos personales

Con el avance de la digitalización y el aumento de la recolección de datos personales, el *compliance* laboral se convierte en un eje central para garantizar la protección de la privacidad de los empleados. El tratamiento adecuado de los datos personales es esencial, no solo para cumplir con las leyes de protección de datos (como el RGPD en Europa o sus equivalentes locales), sino también para preservar la confianza de los trabajadores.

El *compliance* laboral debe velar por la correcta gestión de datos sensibles, como los relacionados con la salud, la religión, las creencias políticas, etc. Esto implica establecer políticas claras sobre el almacenamiento, uso, acceso y eliminación de estos datos, asegurando que se obtenga el consentimiento informado de los

empleados para su tratamiento y protegiendo la información frente a accesos no autorizados. Además, el *compliance* debe monitorear regularmente las prácticas de manejo de datos para detectar posibles vulneraciones y tomar medidas correctivas (Trillo, 2019).

1.3.3. Condiciones laborales de las personas trabajadoras

Las condiciones laborales son un aspecto crucial para garantizar un entorno de trabajo justo y equilibrado. El *compliance* laboral se encarga de asegurar que las empresas respeten los derechos laborales fundamentales de sus trabajadores, tales como el pago de salarios adecuados, el cumplimiento de las horas de trabajo establecidas por la ley, el descanso semanal y anual, y las licencias por enfermedad o maternidad. Además, es fundamental que las empresas mantengan un ambiente de trabajo que promueva la salud mental y física de los empleados, evitando el estrés laboral excesivo o la sobrecarga de trabajo. El *compliance* también debe velar por el cumplimiento de las normativas relativas a la contratación, incluyendo las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores temporales o los subcontractados, para prevenir la explotación laboral.

1.3.4. Nuevas tecnologías en el entorno laboral

El uso de las nuevas tecnologías en el entorno laboral ha transformado profundamente la forma en que las empresas operan y cómo se gestionan los empleados. La adopción de herramientas digitales, inteligencia artificial y automatización plantea nuevos desafíos para el *compliance* laboral. Es crucial garantizar que el uso de estas tecnologías no vulnere los derechos de los empleados, especialmente en áreas como la vigilancia en el trabajo, la monitorización del rendimiento y el uso de datos personales. El *compliance* laboral debe regular el uso de sistemas de monitoreo y garantizar que se utilicen de forma ética y conforme a la legislación vigente. Además, el *compliance* debe intervenir en la capacitación y el desarrollo de habilidades digitales de los empleados, promoviendo el acceso equitativo a las nuevas tecnologías y evitando la creación de brechas digitales dentro de la organización (Villa, 2021).

1.3.5. Igualdad y no discriminación

El *compliance* laboral tiene un papel clave en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral. Esto implica la implementación de políticas que garanticen un trato igualitario para todas las personas, sin importar su género, raza, orientación sexual, religión, edad o cualquier otro factor discriminatorio. El *compliance* laboral debe asegurar que las empresas no incurran en prácticas discriminatorias durante los procesos de selección, contratación, promoción o despido. También es necesario que las empresas fomenten una cultura organizacional inclusiva, donde se valore la diversidad y se eviten los prejuicios o estereotipos. Además, se debe garantizar que existan mecanismos de denuncia confidenciales y eficaces para que los empleados puedan reportar cualquier caso de discriminación, acoso o trato injusto sin temor a represalias (Yaya, 2019).

1.3.6. Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es un componente fundamental dentro de cualquier estrategia de *compliance*. Esto implica la identificación, evaluación y control de los riesgos que puedan existir en el lugar de trabajo, tanto físicos como psicológicos. El *compliance* laboral debe asegurarse de que las empresas cuenten con planes de prevención adecuados para cada tipo de riesgo identificado, como la exposición a sustancias tóxicas, el manejo de maquinaria peligrosa, las caídas, los trastornos musculoesqueléticos derivados de una mala ergonomía o el estrés laboral. Además, debe asegurarse de que se proporcione a los empleados la formación necesaria para prevenir estos riesgos y para que puedan identificar y reportar condiciones peligrosas. El *compliance* debe ser un vigilante activo de que se implementen los procedimientos correctos para la gestión de estos riesgos y la adaptación a las mejores prácticas, lo cual se desarrollará de forma más extendida en adelante.

1.3.7. Prevención de delitos en el ámbito laboral

El *compliance* laboral también incluye la prevención de delitos dentro del entorno laboral. Esto involucra la creación de políticas y procedimientos que garanticen que los empleados, directivos y terceros actúen conforme a la ley y los principios éticos establecidos. El *compliance* se ocupa de la prevención de delitos como el

fraude, el soborno, la corrupción, el acoso laboral y el robo de propiedad intelectual. Esto implica la formación de los empleados sobre las normativas y conductas prohibidas, la implementación de mecanismos de auditoría interna para detectar posibles irregularidades y la promoción de una cultura empresarial ética. El cumplimiento de las leyes sobre la lucha contra el lavado de dinero, la financiación del terrorismo y el fraude también forma parte de esta área (Nieto et al., 2015).

1.3.8. Propiedad intelectual

En el entorno laboral, el *compliance* laboral se encarga de garantizar que las empresas respeten los derechos de propiedad intelectual, tanto en lo que se refiere a sus propios activos como a los de terceros. Esto abarca la protección de patentes, marcas, derechos de autor, secretos comerciales y otras formas de propiedad intelectual que puedan generar valor para la organización. El *compliance* laboral debe asegurar que los empleados conozcan las políticas de la empresa sobre el uso y la protección de la propiedad intelectual, así como la importancia de no hacer uso indebido de la información confidencial. Asimismo, se deben tomar medidas para prevenir el robo de propiedad intelectual, como la implementación de acuerdos de confidencialidad y políticas de seguridad de la información, especialmente en sectores donde la innovación es clave para la competitividad.

Cada una de estas áreas de actuación del *compliance* laboral contribuye a la creación de un entorno de trabajo que cumple con la legislación vigente, protege los derechos de los trabajadores y promueve una cultura de responsabilidad y ética en la organización .

1.4. El *compliance* laboral y la prevención de riesgos:

Una de las principales implicancias del *compliance* es la prevención de riesgos, y es por ello que su difusión resulta crucial para evitar conflictos derivados del incumplimiento de normativas laborales tanto por parte del empleador como del empleado. Así, su principal objetivo es garantizar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes, fomentando un entorno de trabajo ético, seguro y respetuoso de los derechos de los trabajadores, mientras protege los intereses de la organización. Esta estrategia permite identificar y mitigar potenciales

amenazas antes de que se conviertan en problemas graves, beneficiando tanto a la empresa como a sus colaboradores (Escobar, 2024).

Este es un componente esencial del *compliance* porque abarca riesgos legales, operativos y reputacionales. Primero, los riesgos legales se refieren al incumplimiento de leyes laborales, como la desnaturalización de contratos o la violación de derechos colectivos e individuales. Segundo, los riesgos operativos incluyen situaciones que afectan la productividad, como conflictos laborales, accidentes de trabajo y desmotivación del personal. Por último, los riesgos reputacionales se vinculan con daños a la imagen de la empresa, derivados de escándalos o prácticas laborales poco éticas .

El *compliance* laboral utiliza diversos instrumentos para prevenir estos riesgos. En primer lugar, los códigos de ética y conducta establecen principios y valores organizacionales, orientando el comportamiento de los empleados y especificando las consecuencias de su incumplimiento. Además, el mapeo y evaluación de riesgos laborales permite identificar áreas vulnerables al incumplimiento normativo, evaluando la probabilidad e impacto de cada riesgo. Otro instrumento fundamental es la capacitación y formación continua, que educa a los trabajadores sobre derechos laborales, normativas aplicables y mecanismos de denuncia, además de sensibilizarlos en temas de diversidad, acoso laboral y salud ocupacional.

Por otro lado, la creación de modelos de prevención establece protocolos para evitar acoso, discriminación y accidentes laborales, asegurando el cumplimiento de obligaciones legales y contractuales mediante controles internos efectivos. También son esenciales los canales de denuncia interna, que deben ser confidenciales y accesibles, garantizando el seguimiento transparente y la protección del denunciante frente a represalias.

En suma, la prevención de riesgos laborales mediante el *compliance* aporta múltiples beneficios. Reduce los conflictos legales y laborales, lo que disminuye costos y mejora la estabilidad operativa. Asimismo, fomenta un clima laboral ético y respetuoso, incrementando la satisfacción y productividad de los empleados. También fortalece la reputación corporativa, posicionando a la empresa como confiable ante inversores, clientes y la sociedad. Finalmente,

asegura un cumplimiento normativo efectivo, evitando sanciones y penalidades por parte de las autoridades .

2. Elementos Estructurales del Compliance Anti-Acoso

Dentro de la prevención de riesgos del *compliance*, encontramos a la figura de la prevención del acoso laboral. Ello a partir de que, si tenemos en cuenta que el *compliance* posee la obligación de preservar el cumplimiento de las normativas laborales, además de, la función de articular, difundir una cultura de integridad, será la responsable de realizar el procedimiento, conforme directiva señala, de capacitar a nivel global de la organización sobre la prevención y gestión de casos de acoso y las consecuencias laborales y penales, en conjunto con el área de Recursos Humanos.

El sistema de compliance laboral se ciñe al siguiente procedimiento de prevención y mitigación ante casos de acoso laboral:

2.1. Evaluación de riesgos

La prevención del acoso laboral comienza con una evaluación detallada de los riesgos inherentes al entorno laboral. Esta etapa implica identificar las situaciones, áreas y relaciones interpersonales que puedan dar lugar a conductas inapropiadas. El "Labour Risk Assessment" analiza tanto las obligaciones legales como las recomendaciones internacionales de organismos como la OIT y la OCDE. Además, considera las particularidades de cada organización, evaluando cómo las normas internas pueden prevenir el acoso o ser mejoradas para tal fin. La clasificación de riesgos por su probabilidad e impacto permite priorizar los esfuerzos y asignar recursos de manera eficiente.

En esta etapa debe identificarse y necesariamente numerar los riesgos de vulnerar alguna norma laboral tanto de convivencia como de funciones

2.2. Políticas claras y procedimientos

El establecimiento de políticas corporativas claras y procedimientos bien definidos es esencial para estructurar una estrategia de compliance anti-acoso. Estas políticas deben ser coherentes con un código ético o de conducta que defina las conductas prohibidas, así como las sanciones aplicables en caso de incumplimiento. Además, los procedimientos internos deben incluir protocolos

para la recepción, investigación y resolución de denuncias de acoso laboral, asegurando su aplicación uniforme y su comunicación efectiva a todos los empleados.

2.2. Mecanismos de denuncia

Los canales de denuncia, también conocidos como "whistleblowing systems", son herramientas clave dentro del compliance anti-acoso. Estos mecanismos deben garantizar la confidencialidad, proteger a los denunciantes de represalias y estar diseñados para facilitar la comunicación de casos de acoso. Las empresas tienen la responsabilidad de informar y capacitar a los empleados sobre el uso de estos canales, que pueden incluir plataformas digitales seguras, líneas telefónicas o formularios anónimos (Terracol, 2022).

2.3. Procesos de Investigación

Un elemento crítico del compliance anti-acoso es la implementación de procesos de investigación transparentes y efectivos. Estos deben regirse por principios de imparcialidad, confidencialidad y celeridad. Además, es fundamental que las investigaciones sean realizadas por personal capacitado y que las conclusiones sean documentadas adecuadamente para sustentar las decisiones posteriores. La investigación debe culminar con medidas correctivas proporcionales al caso, garantizando así la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

2.4. Capacitación y Sensibilización

La capacitación continua y la sensibilización son pilares esenciales en la prevención del acoso laboral. El *compliance* debe asegurar que todos los niveles jerárquicos de la organización reciban formación sobre cómo identificar, prevenir y gestionar situaciones de acoso. Estas actividades deben ser diseñadas para fomentar una cultura organizacional que valore el respeto mutuo y rechace cualquier forma de hostigamiento.

2.5. Monitoreo y Evaluación

El monitoreo constante y la evaluación periódica son necesarios para garantizar la eficacia del sistema de *compliance* anti-acoso. Esto incluye la revisión de las políticas y procedimientos implementados, la actualización de las capacitaciones y la supervisión de los indicadores de cumplimiento. También es importante recopilar retroalimentación de los empleados para identificar áreas de mejora y fortalecer la cultura de cumplimiento normativo.

Estos elementos estructurales del *compliance* anti-acoso representan un enfoque integral para prevenir y gestionar el acoso laboral en las organizaciones. A través de la evaluación de riesgos, la implementación de políticas claras, el establecimiento de mecanismos de denuncia, procesos de investigación, capacitación continua y monitoreo, las empresas pueden crear entornos laborales seguros y respetuosos. Este compromiso con el cumplimiento normativo no solo reduce los riesgos legales y reputacionales, sino que también promueve una cultura corporativa basada en la integridad y el respeto mutuo.

CAPITULO IV: Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en el Contexto del Acoso Laboral”

1. La responsabilidad penal de las personas jurídicas

La evolución del entorno económico y social, junto con la necesidad de prevenir y sancionar eficazmente delitos corporativos, ha llevado a un replanteamiento de estas doctrinas alcanzando así la atribución de responsabilidad a las personas jurídicas.

Existen dos modelos principales para la imputación de responsabilidad penal a las personas jurídicas: el modelo de responsabilidad por el hecho de otro y el modelo de responsabilidad por hecho propio.

1.1. Modelo de responsabilidad penal por el hecho de otro

Este modelo se basa en la teoría del “alter ego”, propia de la tradición anglosajona, que permite atribuir a la persona jurídica la responsabilidad por los actos delictivos cometidos por sus órganos o representantes. Según esta teoría, la persona jurídica actúa a través de sus representantes, por lo que sus acciones pueden ser consideradas como propias de la organización.

No obstante, este enfoque presenta críticas relevantes. La principal objeción radica en que la transferencia de responsabilidad no puede abarcar elementos subjetivos como la culpabilidad, ya que esta es inherente a las personas naturales. Además, se cuestiona la doble imputación, pues sancionar tanto al representante individual como a la persona jurídica podría resultar redundante e injusto (García, 2012).

1.2. Modelo de responsabilidad por hecho propio

El modelo de responsabilidad por hecho propio se centra en la idea de que la persona jurídica puede ser responsable penalmente por defectos en su organización interna que facilitan la comisión de delitos. Este enfoque, conocido también como “culpabilidad por defecto de organización”, sostiene que las empresas deben implementar medidas de prevención adecuadas para evitar la realización de actos ilícitos.

Este modelo ha sido ampliamente aceptado en legislaciones modernas debido a que enfatiza la prevención y el control interno dentro de las entidades colectivas.

Sin embargo, también se ha criticado que, en la práctica, podría terminar operando como una variante del modelo de hecho de otro, especialmente cuando se requiere la existencia de un acto delictivo previo cometido por un individuo para imputar responsabilidad a la organización (Gonzales, 2013).

1.3. Modelo mixto

Este modelo reconoce la interrelación entre el defecto de organización, la cultura empresarial y la política interna como factores determinantes de la responsabilidad penal. El concepto de modelo mixto se fundamenta en la idea de que el programa de *compliance* es la clave de bóveda de todos los presupuestos de imputación. Un programa de *compliance* eficaz no solo previene delitos, sino que también minimiza el riesgo delictivo al establecer un marco organizativo adecuado. La adopción de este tipo de programas actúa como un indicio de ausencia de cultura criminógena y defecto de organización, mientras que su carencia refleja un contexto criminógeno que incrementa el riesgo de comisión de delitos.

Según esta perspectiva, el injusto de las personas jurídicas no se limita a un hecho puntual, sino que incluye el incumplimiento de su deber de supervisión y de configuración de una cultura empresarial acorde con el derecho. El incumplimiento de este deber se materializa en defectos organizativos que generan riesgos prohibidos. En consecuencia, cuando una persona jurídica ofrece un entorno criminógeno que sus miembros aprovechan para delinquir, se configura un injusto estructural, el cual es la base para imputar responsabilidad penal.

El modelo mixto busca, por tanto, unificar los presupuestos de imputación en torno al injusto estructural, entendiendo que la organización no puede actuar sin la participación de sus miembros. La interacción entre las decisiones individuales y colectivas de los integrantes de la empresa crea un poder de interacción, similar al poder de acción de las personas naturales, que justifica la existencia de normas penales dirigidas a las personas jurídicas (Moreno-Piedrahíta, 2019).

1.4. Marco jurídico peruano

1.4.1. Ley 30424,

En el Perú, la responsabilidad penal de las personas jurídicas fue introducida a través de la Ley N° 30424, promulgada en abril de 2016, y posteriormente modificada por la Ley N° 30835 en 2018. Esta legislación establece que las personas jurídicas pueden ser responsables penalmente por delitos como el cohecho, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, entre otros. La norma busca alinear el sistema legal peruano con los estándares internacionales en materia de lucha contra la corrupción y el crimen organizado.

La referida ley establece que, la responsabilidad penal de las personas jurídicas es independiente de la que pueda recaer sobre sus representantes o directivos. Sin embargo, contempla la posibilidad de eximir de responsabilidad a aquellas entidades que implementen modelos de prevención eficaces. Estos modelos deben incluir mecanismos de vigilancia y control destinados a prevenir la comisión de los delitos contemplados en la legislación.

Sobre la naturaleza de la responsabilidad penal de las personas jurídicas según la Ley N° 30424 podemos referir que, si bien la Ley N° 30424 se presenta como un sistema de "responsabilidad administrativa", la doctrina penal peruana coincide en que, en esencia, se trata de una responsabilidad penal. Esto se fundamenta en los siguientes puntos:

1. Competencia del juez penal: La atribución de la competencia a los jueces penales para conocer los casos de responsabilidad de las personas jurídicas indica que estamos ante una materia de naturaleza penal y no meramente administrativa.
2. Acción penal a cargo del Ministerio Público: La acción es ejercida por el Ministerio Público, reforzando el carácter penal del sistema
3. Aplicación de normas procesales penales: El procedimiento se rige por el Código Procesal Penal, y las personas jurídicas gozan de las mismas garantías procesales que los imputados personas naturales.
4. Naturaleza de las sanciones: Las sanciones contempladas en la Ley 30424, como la disolución de la persona jurídica, la suspensión de sus actividades y la multa, tienen un carácter punitivo propio del derecho penal

1.4.2. Responsabilidad penal según el código penal

El artículo 105 del Código Penal peruano establece que la responsabilidad penal de las personas jurídicas no excluye la de las personas naturales que actúan en su nombre o representación. Este principio de doble imputación permite sancionar simultáneamente a la persona jurídica y a los individuos que cometan el delito, asegurando una responsabilidad integral y eficaz en la lucha contra el crimen corporativo.

Además, el Código Penal prevé que la responsabilidad penal de las personas jurídicas se configura cuando el delito se comete en su beneficio directo o indirecto, y se establece un defecto en el control o supervisión de las actividades realizadas por sus miembros. Esta normativa complementa y refuerza el marco establecido por la Ley 30424, consolidando un sistema mixto de imputación basado tanto en el hecho propio como en el hecho ajeno

2. Responsabilidad de las Empresas por Omisión o Negligencia

2.1. Responsabilidad administrativa

La responsabilidad administrativa de las empresas se configura cuando estas incumplen obligaciones impuestas por la normativa administrativa. Esta responsabilidad puede surgir de omisiones o negligencias en el cumplimiento de deberes legales, tales como la falta de medidas de seguridad, la omisión en la protección del medio ambiente o el incumplimiento de normativas laborales.

En caso de verificarse una infracción administrativa, la empresa puede ser sancionada con medidas como multas, clausura temporal de instalaciones, o revocación de licencias. Además, la autoridad administrativa competente puede imponer condiciones o requerir planes de corrección para subsanar los efectos del incumplimiento.

2.2. Responsabilidad penal de las empresas

La responsabilidad penal de las empresas se configura en aquellos casos en que, a través de la omisión o negligencia, se incurre en conductas tipificadas

como delito en el ámbito laboral. En este contexto, se destacan los siguientes supuestos:

Discriminación en el empleo: Se establecen penas de prisión de 6 meses a 2 años o multas de 12 a 24 meses para quienes produzcan una grave discriminación en el empleo y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras el requerimiento o sanción correspondiente.

Acoso sexual en el trabajo: La normativa penal tipifica dos conductas de acoso sexual diferenciadas por su grado de intensidad e impacto:

- **Conducta 1:** Se sanciona penalmente a quien solicite favores sexuales de manera continuada en el ámbito laboral y con su comportamiento provoque una situación intimidatoria o humillante para la víctima. De este delito pueden ser sujetos activos el empleador, encargados, supervisores o compañeros de trabajo. Además, son responsables civilmente (en defecto de los que lo sean criminalmente) las personas jurídicas dedicadas a cualquier género de actividad, por los delitos o faltas cometidos por sus empleados en el desempeño de sus funciones (“culpa in vigilando”).
- **Conducta 2:** Se considera acoso sexual agravado la solicitud de favores sexuales prevaleciendo de una situación de superioridad laboral o con el anuncio expreso de causar un mal relacionado con las expectativas laborales de la víctima.

2.3. Responsabilidad en materia de recargo de prestaciones

En aplicación del art. 164 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), se debe condenar a la empresa al pago de un recargo de prestaciones cuando:

1. **Falta de actuación pese al conocimiento de la situación:** Cuando la empresa, habiendo tenido conocimiento de lo que ocurría, lo ha tolerado o no ha actuado de forma suficientemente contundente. Este criterio se encuentra respaldado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña de 15/10/2009.

2. Ausencia de reevaluación de riesgos psicosociales: Ante la existencia de cambios en la organización del trabajo, como la implantación de un nuevo sistema informático y nuevos sistemas de trabajo, la empresa no realiza una nueva reevaluación de riesgos psicosociales, a pesar de que la trabajadora había denunciado acoso moral por parte del responsable de dichos cambios. Este criterio se recoge en la STSJ de Cataluña de 22/10/2013.
3. Deficiencias en la evaluación de riesgos y el plan de prevención: Cuando la empresa no incluye en la evaluación de riesgos ni en el plan de prevención los riesgos derivados de la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y los factores ambientales. Este criterio se encuentra recogido en la STSJ de Cataluña de 11/02/2010.

4. Eficacia del sistema de cumplimiento en materia de acoso

El acoso laboral es una de las problemáticas más preocupantes en el ámbito empresarial, ya que afecta no solo la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también la productividad y el ambiente laboral. En respuesta a esta situación, muchas organizaciones han implementado sistemas de cumplimiento en materia de acoso con el objetivo de prevenir, detectar y sancionar este tipo de conductas. Este ensayo analiza la eficacia de dichos sistemas, evaluando sus fortalezas, debilidades y el impacto real en la creación de entornos laborales más seguros y equitativos.

4.1. La estructura del sistema de cumplimiento

Un sistema de cumplimiento efectivo en materia de acoso debe estar compuesto por diversos elementos interrelacionados. Entre estos se incluyen:

- Políticas claras y accesibles: Las organizaciones deben establecer políticas que definan claramente qué constituye acoso laboral y las consecuencias de incurrir en estas conductas. Además, dichas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados.

- **Mecanismos de denuncia confidenciales:** La existencia de canales de denuncia accesibles y confidenciales es fundamental para que las víctimas o testigos de acoso puedan reportar los incidentes sin temor a represalias.
- **Investigación y resolución imparcial:** Una vez presentada la denuncia, la organización debe garantizar una investigación imparcial y exhaustiva, seguida de una resolución justa y proporcional.
- **Formación y sensibilización:** La capacitación continua de empleados y directivos sobre el acoso laboral y las medidas de prevención es clave para crear una cultura organizacional de respeto y tolerancia cero hacia el acoso.
- **Supervisión y auditoría:** El sistema debe ser supervisado y auditado periódicamente para evaluar su eficacia y realizar los ajustes necesarios.

4.2. Fortalezas del sistema de cumplimiento

Uno de los principales aspectos positivos de un sistema de cumplimiento en materia de acoso es su capacidad para disuadir conductas indebidas mediante la creación de un marco normativo claro y estricto. Cuando los empleados saben que la organización cuenta con un sistema robusto que sanciona el acoso, se reduce la probabilidad de que ocurran este tipo de incidentes.

Además, el establecimiento de canales de denuncia confidenciales permite que las víctimas puedan expresar sus quejas sin temor a represalias, lo que fomenta un ambiente de confianza. Asimismo, la capacitación continua contribuye a que todos los miembros de la organización sean conscientes de los comportamientos inadecuados y adopten actitudes proactivas en la prevención del acoso.

4.3. Debilidades y retos del sistema de cumplimiento

A pesar de sus ventajas, los sistemas de cumplimiento también enfrentan diversas limitaciones. Una de las principales debilidades es la posible falta de compromiso real por parte de la alta dirección, lo que puede traducirse en la aplicación inconsistente de las políticas y la percepción de que el sistema es meramente simbólico.

Otra debilidad es la desconfianza que aún persiste en algunos empleados respecto a la eficacia de los mecanismos de denuncia y la imparcialidad de las investigaciones. Esta desconfianza puede llevar a una infrautilización de los canales de denuncia y, en consecuencia, a la perpetuación de conductas de acoso no reportadas.

Asimismo, el éxito del sistema de cumplimiento también depende en gran medida de factores culturales. En entornos donde el acoso está profundamente arraigado o donde existen jerarquías muy marcadas, la implementación de medidas efectivas puede ser más compleja.

4.4. Impacto en el entorno laboral

Un sistema de cumplimiento bien diseñado y ejecutado puede tener un impacto significativo en el entorno laboral, fomentando una cultura de respeto y protección de los derechos de los trabajadores. Al reducir los incidentes de acoso, se mejora el clima organizacional, lo que a su vez incrementa la motivación y el compromiso de los empleados.

Además, la existencia de un sistema eficaz también protege a las empresas de posibles sanciones legales y daños reputacionales, ya que demuestra su compromiso con el cumplimiento normativo y la responsabilidad social.

TERCERA PARTE: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS, TOMA DE POSTURA Y CONSECUENCIAS

1. Contrastación de las hipótesis

1.1. Análisis e interpretación del problema planteado

La contrastación de la hipótesis propuesta en el contexto de la implementación de un programa de *compliance* anti-acoso dentro de las estructuras empresariales en el Perú se puede realizar mediante el análisis detallado de los distintos elementos que componen tanto la hipótesis como el problema planteado. La hipótesis principal sugiere que la implementación de un programa de este tipo genera beneficios significativos para la creación de un entorno seguro y de bienestar para los empleados. Para contrastar esta hipótesis, es necesario analizar cada uno de estos beneficios de manera crítica y proporcionar evidencia teórica que los respalde o cuestione.

1.1.1. Hipótesis principal

“La implementación de un compliance anti-acoso en las estructuras empresariales en el Perú genera beneficios significativos, como la mejora del clima laboral, el aumento de la productividad, la reducción de costos legales y el cumplimiento normativo, además de proporcionar a los empleados un entorno de trabajo seguro, aumentando su bienestar y satisfacción laboral”

Se señala que un programa de *compliance* anti-acoso dentro de las estructuras empresariales de Perú puede tener efectos significativos sobre el entorno laboral y el desempeño organizacional. En este contexto, la contrastación se realizará tomando en cuenta el impacto esperado sobre diferentes áreas clave: clima laboral, productividad, costos legales, cumplimiento normativo y bienestar de los empleados.

Para ello, en principio, debemos analizar el componente principal que es el “Programa de *compliance* Anti-acoso” en el marco de la prevención de acoso laboral en las empresas peruanas. En ese sentido, tomando la información desarrollada en el capítulo III podemos desprender que elementos debe tener un programa de *compliance*, su área de actuación, sus funciones, enfocados a

enfrentar y prevenir una situación de acoso de acuerdo a su grado y tipo. Veamos:

Programa de Compliance antiacoso:

De conformidad con la presente tesis, debe contener en principio, un mapa de riesgos, así identificar, de acuerdo al tipo y rubro de la empresa, cuales son los tipos de riesgos, internos, externos, entre otros.

Mapeo de riesgos

Un programa de compliance inicia con un análisis de riesgos, estos pueden encontrarse en distintas áreas y de distintos tipos. En estricto un mapeo de riesgos de casos de acoso laboral debe:

- Analizar áreas o equipos de trabajo donde puedan surgir conflictos interpersonales entre los trabajadores: de la misma área o diferente; como con agentes externos: clientes, trabajadores de otras empresas, .
- Identificar patrones de comportamientos inadecuados en el pasado según el grado y tipo de acoso laboral. Implica que se realice un registro de los comportamientos de los trabajadores como una solicitud de reporte emitido de las entidades empleadoras anteriores de cada trabajador, puede considerarse como un indicador en las entrevistas para optar al puesto.
- Identificar las áreas, de acuerdo al rubro de la empresa, en las cuales podría existir mayor tensión, ya sea por la dinámica de exigencia, por la cantidad de trabajadores, por el número de horas extras que se realiza o por el grado de productividad.
- Con la información recopilada, debe clasificarse el tipo de riesgo, y grado que se observa en cada área, señalando los factores que atenúan o agudizan el mismo. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que existe un riesgo residual y riesgo inherente para el análisis completo.

Una vez identificados los riesgos, estos deben ser evaluados para establecer niveles de probabilidad y severidad de los riesgos identificados. Clasificar los riesgos según su impacto en el ambiente laboral. A partir de este punto se realiza el denominado diseño de controles. Tales como:

- Implementar políticas específicas para reducir los riesgos detectados en cada área. La especificidad resulta fundamental para lograr la mitigación de riesgos.
- Introducir mecanismos de comunicación proactivos entre los empleados y la gerencia, a efectos de tener en claro que situación atraviesa la empresa en temas de convivencia laboral y las situaciones de acoso laboral, en concreto.

Este mapeo de riesgos, necesariamente exige un monitoreo continuo de las áreas críticas identificadas, por ello se debe revisar periódicamente la efectividad de los controles que se implementen y de ser necesario ajustarlo.

Código de Conducta

Con los riesgos analizados y políticas establecidas se elabora un documento que establezca los principios éticos y las políticas de tolerancia cero hacia el acoso laboral. Este Código de Conducta tiene como objetivo establecer los principios fundamentales y las directrices específicas para prevenir, gestionar y sancionar cualquier forma de acoso laboral en la organización. Este documento es una guía esencial para promover un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, garantizando que todos los empleados conozcan sus derechos, responsabilidades y los mecanismos disponibles para denunciar cualquier comportamiento inadecuado.

Tiene como principios fundamentales:

- Tolerancia cero al acoso laboral: la empresa prohíbe de manera absoluta cualquier forma de acoso laboral, sin excepciones ni justificaciones.
- Respeto y dignidad: todas las relaciones laborales deben basarse en el respeto mutuo y la dignidad de las personas.
- Igualdad y no discriminación: la organización promueve la igualdad de oportunidades y condena cualquier acto discriminatorio relacionado con género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros.
- Confidencialidad: La información relacionada con denuncias de acoso será tratada con la máxima confidencialidad para proteger la privacidad de las partes involucradas.

Estos principios fundamentales, regirán todo el contenido del Código, siendo de manera transversal su inserción, en cada regla específica, y en caso de existir alguna laguna o situación no prevista con norma expresa se adoptará la interpretación más fiel a estos principios y que no los contradigan.

De manera más específica, en el Código de conducta se impone responsabilidades a los empleados y la dirección, a modo de referencia: primero, de los empleados a tratar a colegas, superiores y subordinados con respeto y profesionalismo, evitar cualquier comportamiento que pueda interpretarse como acoso laboral, reportar de manera inmediata cualquier incidente de acoso, ya sea como víctima o testigo, así como, fomentar la interrelación entre trabajadores.

Segundo, la dirección debe buscar liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente laboral respetuoso y ético, actuar con prontitud y firmeza ante denuncias de acoso laboral. Proporcionar capacitación periódica sobre prevención y gestión del acoso laboral y garantizar la implementación y supervisión del presente Código de Conducta. Ser proteccionista con los trabajadores que se encuentran subordinados a ellos, y sus derechos fundamentales y laborales.

Además de ello, se debe establecer sanciones en caso de incumplimiento de las normas de conducta que prevea. Estas sanciones deben evitar el reproche y la inhibición de beneficios laborales, ya que, ello podría agudizar el problema. De manera contraria las sanciones para con los agresores como para la empresa debe estar orientada a la reeducación y capacitación sobre el acoso laboral, qué es, como se manifiesta, qué consecuencias genera, entre otros.

Sin embargo, frente a casos agudos que impliquen la comisión del delito de acoso, en el marco de las relaciones laborales, debe contener sanciones mas agudas, no dictarlas con autonomía sino debe regirse y apegarse a lo establecido en el código penal; para ello debe establecer el procedimiento a seguir en esto casos, con plazos, medidas, entre otros.

Este Código de Conducta será revisado anualmente para garantizar su eficacia y alineación con las normativas legales y mejores prácticas internacionales. Las

actualizaciones serán comunicadas de manera oportuna a todos los empleados con el sustento suficiente para ello.

Canal de denuncia

Tiene como objetivo, garantizar un medio accesible, confidencial y eficiente para que los empleados puedan reportar de manera segura cualquier situación de acoso laboral. Este sistema busca promover una cultura de confianza y respeto dentro de la organización, ofreciendo mecanismos claros de seguimiento e investigación.

Las denuncias podrían ser presentadas mediante los siguientes medios:

- Línea telefónica confidencial: atendida por un equipo especializado, por una empresa externa contratada, o por un grupo selecto reducido que sea autónomo y no contenga línea jerárquica dentro de la empresa, es decir no puedan tener más superiores que el oficial de cumplimiento y no tengan personal subordinados a ellos.
- Plataforma digital: Portal seguro con acceso desde dispositivos móviles y computadoras, con un registro automatizado, que seleccione los casos de acoso laboral, según el tipo, área y grado, podría incluso hacerse válido el uso de inteligencia artificial para ello, o el empleo de un software que permita la identificación del trabajador únicamente por códigos, en un momento más avanzado del proceso de investigación de la situación de acoso, en el cual tenga la seguridad de la preservación de sus derechos y se eviten vulneraciones a estos.
- Buzón físico: Ubicado en áreas estratégicas de la empresa, en lugares donde no se observen cámaras de seguridad, o donde se ubique el buzón de las correspondencia, así evitar la identificación inicial del trabajador denunciante. Este debe contar con revisiones periódicas, también creemos por un personal externo.
- Correo electrónico dedicado: Un email exclusivo para denuncias de acoso laboral, que permita el llenado a través de formularios que permitan mantener en reserva los correos.

Para su correcta implementación, debe contener los siguientes elementos clave:

- Medios de idóneos de registro, tal como se ha desarrollado líneas supra.
- Garantía de confidencialidad y anonimato, el sistema debe permitir que los empleados presenten denuncias de manera anónima y asegurarse de que la información se maneje con la máxima discreción.
- Gestión independiente: la recepción y análisis de denuncias deben ser gestionadas por un comité imparcial o un tercero especializado en ética y cumplimiento normativo.
- Procedimiento de atención y resolución: debe existir un protocolo claro que establezca los tiempos y pasos a seguir para la investigación y solución de cada caso.
- Protección del denunciante: se deben establecer mecanismos que eviten represalias contra quienes denuncien situaciones de acoso, garantizando su seguridad laboral.
- Capacitación y sensibilización: es fundamental que los empleados sean capacitados en el uso del canal y comprendan sus derechos y obligaciones dentro del proceso.
- Registro y seguimiento de casos: se debe llevar un control de las denuncias recibidas y su resolución, asegurando transparencia y mejora continua en la gestión de los casos.
- Un canal de denuncia bien estructurado no solo fortalece el compromiso de la empresa con un ambiente laboral seguro, sino que también contribuye a la prevención del acoso, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto y la ética.

Oficial de cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento es un actor clave para garantizar la implementación, supervisión y mejora continua de las políticas contra el acoso laboral. Sus principales funciones incluyen:

- Diseño e Implementación del Programa de Compliance: Desarrolla políticas y procedimientos específicos para prevenir y gestionar el acoso

laboral. Y, asegurar que el sistema de denuncia sea accesible, confidencial y eficiente.

- **Gestión de Denuncias:** Recibe y registra las denuncias de manera confidencial. También, supervisa el análisis preliminar y las investigaciones internas y garantiza que las investigaciones sean imparciales y estén basadas en evidencia.
- **Prevención y Sensibilización:** sus funciones versan en diseñar y coordinar capacitaciones periódicas para empleados y líderes, Además de difundir material informativo sobre el acoso laboral y cómo prevenirlo.
- **Supervisión del Cumplimiento:** Monitorear la aplicación de las políticas antiacoso en toda la organización. Realizar auditorías para identificar áreas de riesgo y mejoras.
- **Asesoramiento:** Brinda orientación a los empleados y la dirección sobre cómo manejar situaciones de acoso y debe asistir en la implementación de medidas correctivas y preventivas.
- **Reporte y Transparencia:** finalmente, informa periódicamente a la alta dirección sobre el estado de las denuncias y las medidas tomadas. Garantizar la transparencia del sistema de compliance frente a los empleados y otros actores relevantes.

Due diligence

El due diligence es un proceso clave para implementar un sistema de compliance antiacoso laboral, ya que permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos relacionados con distintos tipos y grados de acoso en el entorno de trabajo. Para configurarlo adecuadamente, se deben considerar las características específicas de cada tipo de acoso y su gravedad.

El due diligence debe adaptarse según los tipos de acoso identificados, que pueden incluir:

- **Acoso moral o psicológico:** Conductas reiteradas que afectan la autoestima, dignidad o estabilidad emocional de una persona.

Acciones del due diligence: Evaluación del clima laboral, entrevistas periódicas y detección de patrones conductuales abusivos.

- Acoso sexual: Aproximaciones físicas, comentarios sexuales inapropiados o insinuaciones que generan incomodidad o temor.

Acciones del due diligence: Políticas claras sobre relaciones en el lugar de trabajo, talleres obligatorios sobre límites y respeto, y monitoreo de quejas previas.

- Acoso por discriminación: Conductas basadas en prejuicios relacionados con género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, entre otros.

Acciones del due diligence: Inclusión de cláusulas contra discriminación en el código de conducta y revisión de políticas internas para asegurar equidad.

Por otro lado, el grado de acoso (leve, moderado o grave) determina la intensidad y enfoque de las medidas del due diligence:

- Leve: Situaciones aisladas o de bajo impacto, pero que podrían escalar si no se gestionan.
 - Medidas: Monitoreo regular del ambiente laboral, formación en comunicación efectiva y mediación temprana.
- Moderado: Conductas más frecuentes o con mayor impacto psicológico, aunque no constituyan violencia física.
 - Medidas: Implementación de auditorías internas, entrevistas confidenciales con empleados y evaluación de la relación jerárquica entre las partes involucradas.
- Grave: Incidentes reiterados o con consecuencias severas para la víctima, incluyendo daños físicos, psicológicos o reputacionales.
 - Medidas: Investigación profunda por un comité independiente, medidas disciplinarias inmediatas y, en casos extremos, intervención legal.

Para abordar los diferentes tipos y grados de acoso, el due diligence debe configurarse con los siguientes elementos:

- Mapeo de Riesgos Específicos: Identificar áreas o posiciones de mayor riesgo, como departamentos con alta rotación, supervisión deficiente o alta presión laboral. Revisar casos anteriores y patrones de quejas en la organización.
- Verificación de Antecedentes de Personal: Realizar evaluaciones de antecedentes laborales para detectar comportamientos previos relacionados con acoso. Aplicar cuestionarios éticos a candidatos durante los procesos de contratación.
- Capacitación Especializada: Diseñar programas de formación según los tipos y grados de acoso más frecuentes en la organización. Sensibilizar a líderes y supervisores sobre la importancia de identificar y abordar conductas inapropiadas.
- Establecimiento de Canales de Denuncia: Crear un sistema accesible, confidencial y eficiente para que los empleados puedan reportar cualquier tipo de acoso. Garantizar la atención diferenciada y prioritaria para casos graves.
- Auditorías internas y externas: realizar auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de las políticas antiacoso. Contratar a terceros independientes para evaluar la efectividad del sistema.
- Cláusulas Contractuales y de Proveedores: Incluir disposiciones específicas sobre prevención del acoso en contratos laborales y acuerdos con proveedores. Exigir políticas antiacoso a las empresas asociadas.

Finalmente, la implementación de controles por tipo y grado de Acoso

- Leve: Encuestas periódicas de clima laboral, mediación informal y sesiones de sensibilización.
- Moderado: Entrevistas individuales, medidas correctivas inmediatas y seguimiento más estricto.
- Grave: Creación de un comité ad hoc, intervención legal y separación de las partes involucradas.

Áreas de Aplicación del Sistema de Compliance

- **Recursos humanos:** aplicación de políticas de prevención en procesos de selección, evaluación de desempeño y desvinculaciones laborales.
- **Operaciones:** en el diseño y supervisión de entornos laborales seguros y equitativos, comisión evaluadora conformada por el Oficial de cumplimiento que dirige el sistema de compliance antiacoso.
- **Formación:** programas educativos sobre derechos laborales y prevención del acoso, promovida por las áreas de recursos humanos, habilidades blandas.
- **Supervisión de proveedores:** garantizar que los socios y contratistas también cumplan con los principios de respeto laboral.
- **Otras áreas:** de acuerdo al rubro de la empresa

En suma, la adopción de un sistema de compliance laboral en las empresas peruanas tiene un impacto significativo en diversos niveles, considerando el marco normativo vigente, el entorno empresarial y la realidad sociocultural del país. El sistema de compliance laboral permite a las empresas cumplir con las normativas nacionales e internacionales relacionadas con los derechos laborales y las condiciones de trabajo. En Perú, la implementación de este sistema refuerza el respeto a leyes como la Ley N.º 27942 contra el Hostigamiento Sexual, la Ley General de Inspección del Trabajo entre otras normativas que garantizan igualdad de oportunidades y no discriminación.

Cumplir con estas leyes no solo reduce el riesgo de sanciones por parte de entidades reguladoras como SUNAFIL, sino que también proyecta una imagen corporativa alineada con principios éticos y legales.

Este impacto puede observarse en las siguientes áreas:

1.1.1.1. Mejora del Clima Laboral

Uno de los beneficios fundamentales de la implementación de un *compliance* anti-acoso es la mejora del clima laboral. Un entorno de trabajo libre de acoso

laboral genera un ambiente donde los empleados se sienten respetados y valorados. La presencia de políticas claras sobre acoso puede mejorar la percepción de seguridad y la confianza de los empleados, lo que a su vez mejora la comunicación y colaboración dentro de la organización.

Para contrastar esta afirmación, es importante considerar estudios previos sobre la relación entre la implementación de políticas anti-acoso y la satisfacción laboral. La literatura ha demostrado que ambientes sin acoso tienden a aumentar la motivación de los empleados y su compromiso organizacional, lo cual puede traducirse en una mayor retención de personal y menor rotación laboral. Sin embargo, también sería relevante investigar si las políticas implementadas en el Perú están siendo aplicadas efectivamente y si los empleados realmente perciben un cambio en el clima laboral.

1.1.1.2. Aumento de la Productividad

El aumento de la productividad también es un beneficio esperado de la implementación de un *compliance* anti-acoso. Si los empleados están más felices, motivados y seguros en su lugar de trabajo, es probable que su productividad se vea incrementada. La literatura sugiere que el estrés relacionado con el acoso laboral tiene un impacto negativo sobre el rendimiento, por lo que la prevención de este problema podría mejorar la eficiencia de los trabajadores.

Para contrastar este punto, sería necesario investigar datos que muestren la relación entre la implementación de programas anti-acoso y los índices de productividad en empresas peruanas. Sería valioso explorar estudios de caso donde la implementación de estas políticas haya conducido a cambios medibles en la productividad de los empleados.

1.1.1.3. Reducción de Costos Legales

El segundo gran beneficio que la hipótesis menciona es la reducción de costos legales. Las empresas que no implementan políticas adecuadas para prevenir el acoso laboral pueden enfrentarse a demandas, sanciones o incluso un daño a su reputación, lo que genera costos legales significativos. Un programa de *compliance* anti-acoso puede disminuir estos riesgos al proporcionar un marco adecuado para prevenir, detectar y gestionar el acoso dentro de la organización.

La contrastación de esta afirmación requeriría una revisión de los costos legales asociados a empresas que no cuentan con programas de este tipo frente a aquellas que sí los implementan. Aunque se espera que la reducción de demandas y litigios sea un beneficio directo, sería importante analizar si el coste de implementar un programa de *compliance* (por ejemplo, la capacitación y los sistemas de monitoreo) compensa los beneficios en términos de ahorro de litigios.

1.1.1.4. Cumplimiento Normativo

El cumplimiento de las normativas laborales en el Perú es un factor clave. Existen leyes y regulaciones que exigen que las empresas adopten medidas para prevenir el acoso laboral. Implementar un programa de *compliance* anti-acoso no solo ayuda a cumplir con estas leyes, sino que también garantiza que las empresas se mantengan alineadas con las mejores prácticas internacionales.

Este beneficio puede ser evaluado comparando el cumplimiento normativo de empresas que implementan políticas de *compliance* con aquellas que no lo hacen. Además, sería importante determinar el grado de efectividad de las normativas peruanas sobre el acoso laboral y cómo la implementación de estos programas contribuye a su cumplimiento.

1.1.1.5. Entorno Seguro, Bienestar y Satisfacción Laboral

Finalmente, la creación de un entorno de trabajo seguro y el aumento del bienestar y la satisfacción laboral son elementos esenciales que la hipótesis señala como beneficios. El bienestar de los empleados no solo afecta su salud mental y emocional, sino que también tiene un impacto directo en su rendimiento y en su disposición para permanecer en la empresa.

Para contrastar este aspecto, se podrían utilizar indicadores como las tasas de ausentismo por enfermedad, las encuestas de satisfacción laboral y las métricas de bienestar de los empleados antes y después de la implementación de un programa de *compliance*. Además, las investigaciones sobre el impacto de políticas preventivas sobre la salud mental y el bienestar en las empresas peruanas proporcionarían una base sólida para evaluar esta afirmación.

1.1.1.6. Impacto Reputacional

La implementación de un programa de *compliance* anti-acoso tiene un impacto directo en la reputación de la empresa. En un mundo donde la transparencia y la responsabilidad social corporativa son factores cada vez más valorados, las empresas que implementan políticas sólidas para prevenir el acoso laboral se perciben como responsables y comprometidas con el bienestar de sus empleados.

Este aspecto reputacional tiene una gran importancia para la atracción de talento. Las empresas que son vistas como lugares de trabajo seguros y respetuosos pueden atraer a empleados altamente calificados, lo que contribuye a su competitividad. Además, contar con una reputación positiva puede ayudar a la empresa a mejorar su imagen pública frente a clientes, socios y otras partes interesadas.

1.1.1.7. Atracción y Retención de Talento

Un programa de *compliance* anti-acoso no solo beneficia la seguridad y el bienestar de los empleados actuales, sino que también puede tener un impacto significativo en la **atracción y retención de talento**. Las políticas de prevención de acoso laboral son cada vez más un requisito para los empleados al elegir un lugar de trabajo, especialmente entre los millennials y la Generación Z, quienes tienden a valorar ambientes de trabajo inclusivos y libres de discriminación.

Cuando una empresa implementa un programa efectivo de *compliance* anti-acoso, muestra un compromiso claro con la creación de un entorno laboral positivo. Esto contribuye a una mayor **retención de empleados**, ya que los empleados sienten que la empresa valora su bienestar, lo cual aumenta su lealtad a largo plazo. Además, la buena reputación como empleador facilita la **atracción de talento nuevo**, pues los profesionales calificados prefieren trabajar en empresas que son percibidas como éticas y responsables.

1.1.1.8. Mejora en la Cultura Organizacional

El establecimiento de un programa de *compliance* anti-acoso también puede generar un impacto positivo en la **cultura organizacional**. Cuando la empresa establece un marco claro para el manejo de acoso laboral, envía un mensaje importante sobre los valores que defiende, como el respeto, la equidad y la

inclusión. Esto contribuye a la construcción de una cultura organizacional que promueve la colaboración, la confianza y la empatía entre los empleados.

Una cultura organizacional sólida y positiva no solo mejora el clima laboral, sino que también facilita la alineación de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales. Empleados motivados por un entorno ético y respetuoso están más comprometidos con el éxito de la empresa y, por ende, es probable que su rendimiento se vea reflejado en mejores resultados empresariales.

1.1.1.9. Promoción de la salud mental y física de los trabajadores:

La implementación de un sistema de compliance en materia de acoso laboral ofrece múltiples beneficios en la promoción de la salud mental y física de los trabajadores, entre los cuales destacan:

- Reducción del estrés y ansiedad: un entorno libre de acoso disminuye significativamente la carga emocional y psicológica sobre los empleados, promoviendo un ambiente más saludable y productivo.
- Prevención de problemas de salud: al eliminar conductas de acoso, se reduce el riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés laboral, como hipertensión, trastornos del sueño y depresión.
- Menos rotación y ausentismo: La prevención del acoso laboral contribuye a reducir la rotación de personal y el ausentismo por problemas de salud, lo que a su vez beneficia la estabilidad y crecimiento organizacional.
- Preservación del entorno del trabajador, al proteger el entorno laboral se protege también el entorno familiar, la salud y estabilidad de estos evitando que por temas laborales se fracturen o dañen.

1.1.2. Hipótesis secundarias

H-1: Los elementos estructurales de un compliance anti-acoso dentro de las estructuras empresariales en el Perú debe incluir políticas claras y explícitas, mecanismos de denuncia accesibles, procesos de investigación imparciales, capacitación continua para empleados y directivos, y un sistema de seguimiento y evaluación constante para garantizar su efectividad.

Para que un programa de *compliance* anti-acoso sea efectivo, es necesario que la empresa implemente una serie de componentes estructurales clave que garanticen su funcionamiento adecuado. A continuación, se analizan los elementos mencionados en esta hipótesis:

1. **Políticas claras y explícitas:** La claridad y la precisión en la formulación de políticas son fundamentales para que los empleados comprendan qué conductas se consideran acoso y cómo deben proceder en caso de enfrentar tales situaciones. La ausencia de políticas claras puede resultar en ambigüedad y malentendidos que debiliten la efectividad del programa.
2. **Mecanismos de denuncia accesibles:** La existencia de canales confidenciales y accesibles para denunciar casos de acoso laboral es esencial para que los empleados se sientan seguros al reportar estos incidentes. Esto incluye mecanismos digitales, líneas telefónicas de denuncia, o incluso la designación de personas específicas dentro de la empresa para tratar este tipo de situaciones.
3. **Procesos de investigación imparciales:** Un sistema de investigación imparcial garantiza que las denuncias sean tratadas de manera justa y objetiva, lo cual es crucial para prevenir represalias y mantener la confianza de los empleados en el sistema.
4. **Capacitación continua para empleados y directivos:** La capacitación constante es esencial para sensibilizar tanto a los empleados como a los directivos sobre los peligros del acoso laboral y las mejores prácticas para prevenirlo. Además, la formación continua asegura que el tema se mantenga relevante y actualizado dentro de la organización.
5. **Sistema de seguimiento y evaluación constante:** Un sistema de evaluación y seguimiento permite medir la efectividad de las políticas anti-acoso y realizar ajustes en caso necesario. Sin este componente, un programa de *compliance* puede volverse obsoleto y perder su impacto a largo plazo.

La implementación de estos elementos estructurales tiene un respaldo significativo en la literatura y las mejores prácticas internacionales. En diversas

investigaciones sobre la efectividad de programas anti-acoso, se ha demostrado que la presencia de políticas claras y mecanismos accesibles de denuncia son fundamentales para que los empleados confíen en el sistema. Un estudio realizado por la **OIT** resalta que las empresas con programas estructurados de prevención de acoso que incluyen estos componentes tienen mejores tasas de resolución de casos y un ambiente laboral más positivo.

Empíricamente, la efectividad de estos elementos puede ser observada en organizaciones que han tenido éxito en la implementación de *compliance* anti-acoso, como algunas empresas internacionales que han visto una reducción en los incidentes de acoso tras establecer políticas claras, procesos de denuncia y formación continua. Sin embargo, en el contexto peruano, sería necesario evaluar en qué medida las empresas locales están implementando estos componentes de manera efectiva y si las barreras culturales o estructurales limitan su aplicabilidad y éxito.

3.2.2. Hipótesis Secundaria H-2

H-2: Los riesgos que pueden materializarse a causa del acoso laboral dentro de las estructuras empresariales en el Perú incluyen la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo y la rotación de personal, el deterioro del clima laboral, la exposición a demandas legales y sanciones, así como daños significativos a la reputación de la empresa.

El acoso laboral representa una amenaza considerable para el funcionamiento y el bienestar de las empresas, tanto a nivel individual como organizacional. A continuación, se analizan los riesgos mencionados en la hipótesis H-2:

1. **Disminución de la productividad:** El acoso laboral genera un ambiente de estrés y tensión, lo que afecta negativamente la capacidad de los empleados para concentrarse y rendir al máximo de su potencial. Empleados acosados pueden experimentar un descenso en su motivación y en su eficiencia.

2. **Aumento del ausentismo y la rotación de personal:** El estrés relacionado con el acoso laboral puede llevar a los empleados a faltar al trabajo debido a problemas de salud física y mental, lo que genera un aumento en las tasas de ausentismo. Además, el ambiente tóxico puede hacer que los empleados decidan abandonar la empresa, lo que se traduce en una mayor rotación de personal.
3. **Deterioro del clima laboral:** El acoso laboral afecta la confianza y la cohesión entre los empleados, lo que deteriora el clima laboral y puede llevar a un ambiente de desconfianza y hostilidad, lo que disminuye el trabajo en equipo y la colaboración.
4. **Exposición a demandas legales y sanciones:** El acoso laboral puede dar lugar a demandas por parte de los empleados afectados. Las empresas pueden enfrentar sanciones legales, multas e incluso litigios costosos que afectan su estabilidad financiera.
5. **Daños significativos a la reputación de la empresa:** Las empresas que no gestionan adecuadamente los casos de acoso laboral pueden sufrir daños en su reputación, lo que afecta su capacidad para atraer clientes, empleados y socios comerciales. La mala reputación puede también resultar en boicots y pérdida de la lealtad de los consumidores.

Los riesgos mencionados en la hipótesis H-2 tienen una base sólida en estudios sobre las consecuencias del acoso laboral. Investigaciones muestran que las empresas que no gestionan adecuadamente el acoso laboral experimentan una disminución de la productividad, ya que los empleados afectados se sienten desmotivados y estresados. Además, el aumento en la rotación de personal y ausentismo es bien documentado, ya que los empleados que sufren acoso pueden buscar otros empleos o ausentarse por cuestiones de salud relacionadas con el estrés.

La exposición a demandas legales y sanciones también es un riesgo importante. En Perú, como en muchos otros países, el marco legal protege a los trabajadores contra el acoso laboral, y las empresas pueden enfrentar litigios costosos si no toman medidas adecuadas. El daño a la reputación, por otro lado, es un riesgo

crítico, especialmente en un mundo interconectado donde las empresas son constantemente evaluadas por su ética y responsabilidad social.

Empíricamente, empresas que no abordan el acoso laboral pueden experimentar caídas en la productividad y un aumento en la rotación de personal, como se observa en diversos estudios de caso, incluyendo algunas organizaciones peruanas que han enfrentado estos problemas. Además, las investigaciones muestran que las empresas con una mala gestión de los conflictos relacionados con el acoso suelen enfrentar sanciones legales y daños a su imagen corporativa.

2. Consecuencias

2.1. Consecuencias de la Implementación del Compliance Antiacoso Laboral

La implementación de un sistema de compliance antiacoso en las empresas peruanas tiene un impacto significativo en diversos niveles:

- **Cumplimiento Normativo:** Asegura la alineación de las empresas con las leyes peruanas, como la Ley N.º 27942 y el Convenio 190 de la OIT. Esto evita sanciones legales y fortalece la cultura de cumplimiento.
- **Transformación Cultural:** Promueve un entorno laboral ético basado en el respeto y la equidad, contribuyendo al cambio de mentalidades organizacionales.
- **Reducción de Conflictos:** Disminuye incidentes de acoso mediante la identificación y mitigación temprana de riesgos.
- **Costos Asociados:** Aunque inicialmente la implementación tiene costos administrativos, a largo plazo reduce los gastos derivados de litigios, rotación de personal y pérdida de productividad.

2.2. Beneficios que aporta la propuesta

La implementación de un sistema de compliance antiacoso laboral en las organizaciones representa una herramienta fundamental para abordar de manera integral la problemática del acoso en el entorno de trabajo. Este enfoque no solo contribuye al cumplimiento normativo, sino que también fortalece la

cultura organizacional y protege tanto a los empleados como a la empresa misma. Los principales beneficios que ofrece este sistema son los siguientes:

2.2.1. Exoneración de responsabilidad penal de la persona jurídica

Uno de los beneficios más destacados de contar con un sistema de compliance antiacoso es la posibilidad de eximir a la persona jurídica de responsabilidad penal en casos de acoso laboral. En este contexto, el cumplimiento de las normativas y la adopción de medidas preventivas demuestran que la empresa ha implementado todos los mecanismos razonables para evitar estas situaciones. Tal como lo establece el marco jurídico peruano, las empresas que dispongan de programas efectivos de compliance pueden ser consideradas como diligentes en la prevención de delitos laborales, minimizando así el riesgo de sanciones legales.

2.2.2. Reforzamiento del cumplimiento de las normativas laborales

Un sistema de compliance permite a las empresas alinear sus prácticas internas con las normativas nacionales e internacionales vigentes, como la Ley N° 27942 y el Convenio 190 de la OIT. Esto no solo garantiza el respeto por los derechos de los trabajadores, sino que también fortalece la reputación corporativa al mostrar un compromiso activo con la justicia laboral y los principios éticos. Además, la aplicación de este sistema facilita la detección temprana de conductas inapropiadas, permitiendo una intervención oportuna antes de que se conviertan en conflictos mayores.

2.2.3. Promoción de un ambiente laboral saludable

El respeto y cuidado de los empleados son pilares fundamentales de un sistema de compliance antiacoso. Este enfoque crea un entorno laboral basado en el respeto mutuo, la equidad y la integridad. Al prevenir el acoso, se mejora significativamente el clima laboral, reduciendo los niveles de estrés y conflicto entre los empleados. Esto, a su vez, promueve una mayor colaboración y productividad, ya que los trabajadores se sienten valorados y seguros.

2.2.4. Reducción de riesgos legales y financieros

El acoso laboral puede generar demandas legales costosas y sanciones significativas para las empresas. Un sistema de compliance antiacoso minimiza

estos riesgos al establecer procedimientos claros para prevenir, gestionar e investigar denuncias. Además, ayuda a las empresas a evitar el costo indirecto asociado con la rotación de personal, el ausentismo y el impacto negativo en la moral de los empleados.

2.2.5. Mejora de la reputación corporativa

Las empresas que implementan sistemas de compliance antiacoso son percibidas como responsables y éticas, lo que fortalece su reputación ante empleados, clientes e inversores. Una buena imagen corporativa no solo mejora la capacidad de la organización para atraer y retener talento, sino que también aumenta su competitividad en el mercado.

2.2.6. Fomento de una cultura organizacional basada en la ética

La capacitación y sensibilización que acompañan a un sistema de compliance antiacoso son fundamentales para promover una cultura organizacional ética. Este proceso permite que todos los empleados comprendan la importancia de prevenir el acoso y se comprometan con los valores de la organización. Así, se fomenta un entorno en el que el respeto y la integridad son principios fundamentales.

2.2.7. Mejora de la productividad y el bienestar laboral

Al eliminar el acoso laboral, las empresas logran un incremento significativo en la productividad y el bienestar de sus trabajadores. Los empleados se sienten motivados y comprometidos cuando trabajan en un ambiente que prioriza su seguridad y dignidad. Esto también contribuye a reducir los niveles de rotación de personal y a fortalecer la lealtad hacia la organización.

3. Conclusiones

El presente trabajo de investigación ha desarrollado de manera transversal el concepto de acoso laboral, la legislación comparada, el marco normativo y la implicancia de un sistema de cumplimiento para la prevención de estos casos. Así tenemos las principales conclusiones:

Sobre la definición y la gravedad del fenómeno del acoso laboral

El acoso laboral constituye un problema crítico que afecta directamente la dignidad, la integridad psicológica y el desempeño de los empleados en el entorno laboral. Su naturaleza reiterativa y sistémica lo convierte en una de las principales amenazas para el clima organizacional y la productividad empresarial. A pesar de la existencia de normativas nacionales, como la Ley N° 27942, el marco legal peruano muestra limitaciones en comparación con otras legislaciones internacionales que abordan de manera más amplia y detallada las conductas de acoso laboral. Asimismo, la incorporación de la responsabilidad penal de la persona jurídica en casos de acoso marca un avance significativo, ya que permite responsabilizar a las empresas por la omisión en la implementación de medidas efectivas de prevención.

Sobre los fundamentos del Compliance Antiacoso Laboral

El análisis de los fundamentos del compliance antiacoso laboral revela que este sistema es una herramienta indispensable para garantizar el cumplimiento normativo en las organizaciones. Su objetivo principal es prevenir conductas de acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo mediante la implementación de políticas claras, códigos de ética y procedimientos que aseguren el respeto mutuo. Este enfoque también permite a las empresas cumplir con las obligaciones legales y reducir significativamente los riesgos asociados a demandas judiciales.

Sobre los beneficios de la implementación del Compliance Antiacoso

La implementación de un sistema de compliance antiacoso ofrece beneficios tangibles, como la exoneración de responsabilidad penal para las empresas, el fortalecimiento del cumplimiento normativo y la promoción de un entorno laboral saludable. Además, mejora la reputación corporativa, fomenta una cultura organizacional basada en la ética y contribuye a la productividad y bienestar de los empleados. Estos beneficios refuerzan la importancia de adoptar un enfoque preventivo y estructurado frente al acoso laboral.

Sobre los elementos estructurales del Compliance Antiacoso

El desarrollo de un sistema de compliance antiacoso debe basarse en elementos clave, como la evaluación de riesgos, la creación de políticas y procedimientos claros, la implementación de mecanismos de denuncia efectivos, la realización

de investigaciones imparciales y la capacitación continua. Además, el monitoreo y la evaluación constantes son esenciales para garantizar la eficacia del sistema y su adaptación a los cambios en el entorno laboral.

Sobre su impacto y beneficios:

En definitiva, la implementación de un sistema de compliance antiacoso ofrece beneficios tangibles, como la exoneración de responsabilidad penal para las empresas, el fortalecimiento del cumplimiento normativo y la promoción de un entorno laboral saludable. Además, mejora la reputación corporativa, fomenta una cultura organizacional basada en la ética y contribuye a la productividad y bienestar de los empleados. Estos beneficios refuerzan la importancia de adoptar un enfoque preventivo y estructurado frente al acoso laboral.

4. Recomendaciones:

- Circunscribir el contexto y finalidad que se busca con la definición de acoso laboral para elegir uno adecuado, ya que, si bien refiere a conductas y actitudes en desmedro del trabajador, es tan amplio el campo de consecuencias y causas que resulta necesario a efectos de optimizar su análisis, ya sea respecto el trabajador-victima, la empresa como agente co-responsable, el agresor como trabajador.
- Es necesario actualizar y consolidar las leyes relacionadas con el acoso laboral en el Perú para alinearlas con los estándares internacionales, como los establecidos en el Convenio 190 de la OIT. Esto permitiría abordar de manera más amplia las conductas de acoso laboral y garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Además, se recomienda incluir disposiciones que refuercen los mecanismos de supervisión y sanciones claras en caso de incumplimientos.
- Las empresas deben adoptar sistemas efectivos de compliance que incluyan políticas claras, códigos de ética, y procedimientos para prevenir y abordar el acoso laboral. Estos programas deben estar diseñados de

manera que promuevan la transparencia, el respeto mutuo y la integridad en todos los niveles de la organización. Asimismo, es fundamental establecer la figura del oficial de cumplimiento como responsable de supervisar y gestionar las acciones preventivas.

- Es indispensable implementar programas de formación continua para empleados y directivos, con el fin de sensibilizarlos sobre la importancia de prevenir el acoso laboral y fomentar una cultura organizacional basada en la ética. Estas capacitaciones deben incluir información sobre derechos laborales, procedimientos internos para abordar casos de acoso y las consecuencias legales asociadas a estas conductas.
- Los canales de denuncia deben ser accesibles, confidenciales y seguros, permitiendo a las víctimas reportar casos de acoso sin temor a represalias. Además, es esencial que estos mecanismos sean supervisados regularmente para evaluar su eficacia y realizar mejoras según sea necesario.
- Para garantizar la eficacia de los programas de compliance antiacoso, las empresas deben implementar herramientas de auditoría y monitoreo continuo. Esto incluye la revisión de indicadores de rendimiento, así como la evaluación periódica de las políticas y procedimientos establecidos.
- Se recomienda diseñar programas de incentivos para aquellas empresas que demuestren un cumplimiento efectivo de las normativas antiacoso. Esto podría incluir certificaciones, reconocimientos oficiales o beneficios fiscales que promuevan la adopción de estas prácticas.
- Es fundamental fomentar la cooperación entre entidades gubernamentales, empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales para reforzar las acciones de prevención y sancionar el acoso laboral de manera efectiva. Esta colaboración también permitiría compartir mejores prácticas y recursos para enfrentar esta problemática.

REFERENCIAS

Álvarez del Cuvillo, A. (2020). El acoso laboral desde la perspectiva jurídica. *Universidad de Cádiz*, 1-11.

Ángel Quiroga, M. (2022). *El acoso moral en el trabajo* [Tesis para optar el grado de Doctor, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=312833>

Aranda Martinez, M. (2018). *Compliance, Canal de denuncias & Acoso laboral*. World Compliance Association. <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/compliance-canal-de-denuncias-acoso-laboral>

Ayala del Pino, C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): Concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, LII, 149-178.

Darino Moreno, V. (2015). *Acoso laboral: Causas, consecuencias y estrategias de prevención* [Trabajo Final de Grado]. Universidad de la República.

Díaz García, R. (2023). *El criminal compliance frente a la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en la Ley N° 30424, 2023* [Para optar el grado de Magíster en Derecho con Mención en Derecho Penal, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/4303064>

Dirección del Trabajo. (2007). *EL ACOSO LABORAL O MOBBING*. Gobierno de Chile.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *A Review Journal*, 4, 371-401.

Escartín Solanelles, J., Arrieta Salas, C., & Rodríguez Carballeira, Á. (2010). “Mobbing” o acoso laboral: Revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23-24(110-111), 1-19.

Escobar, Á. (2024). *Compliance laboral: Claves para evitar sanciones y promover las buenas prácticas*. Polemos. Portal Jurídico Intdisciplinario.

García Cavero, P. (2012). Esbozo de un modelo de atribución de responsabilidad penal de las personas jurídicas. *Revista de Estudios de la Justicia*, 16, 55-74.

Gonzales, E. (2013). La responsabilidad penal de las personas jurídicas y sus implicaciones político-criminales. *Revista del Ministerio Público // Revista Científica Arbitrada*, 13, 59-97.

Jiménez Escorcía, Y. (2017). *Estudio comparado del acoso en España, México, y Colombia* [Monografía para optar el título de abogado]. Universidad de la Costa, Cuc.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Llerena Idrobo, G. (2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa “TRANS EXPRES S.A” en el año 2020* [Tesis de Maestría Profesional en Gestión del Talento Humano]. Universidad Andina Simón Bolívar.

López-Cabarcos, Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Montes-Piñero, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224.

Martínez Atienza, G. (2011). *Tratamiento jurídico-criminológico del mobbing o acoso laboral* [Tesis para optar el grado de Doctor, Universidad Camilo José Cela]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118910>

Mestanza Vidal, K. J., & Rosales Cordova, N. Y. (2023). *Naturaleza jurídica del acoso moral laboral o “mobbing” y su vínculo con la discriminación en el centro de trabajo* [Para optar el grado de Magíster en Derecho con Mención en Derecho Penal, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/4180840>

Montiel, J. P. (2018). Ley 27.401 y criterios para determinar la idoneidad de los programas de integridad. En *Compliance, anticorrupción y responsabilidad penal empresarial*. Thomson reuters.

Moreno-Piedrahíta Hernández, C. (2019). El ocaso de los modelos de responsabilidad penal de las personas jurídicas en la jurisprudencia y doctrina españolas. *Política Criminal*, 14(28), 323-364. <https://doi.org/10.4067/s0718-33992019000200323>

Nieto Martin, A., Lascurain Sanchez, J., Blanco Cordero, I., Perez Fernandez, P., & García Moreno, B. (2015). *Manual de cumplimiento penal de la empresa*. Tirant lo Blanch.

Peralta, M. (2004). El acoso laboral. Mobbing. Perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 111-122.

Programa TEES - Trabajo, empleo equidad y salud. (2024). *Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo*. Flacso-Chile.

Ramos, P. (2019). Política de compliance: Elementos esenciales. En *Guía de implementación de compliance para pymes. "Manual práctico de implementación"* (pp. 58-64). World compliance association.

Remacha, M. (2016). Compliance, ética y RSC. *Cuadernos de la cátedra «la Caixa» de responsabilidad social de la empresa y gobierno corporativo*, 31, 1-22.

Sáez, M., & García-Izquierdo, M. (2001). *Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing*.

Terracol, M. (2022). Internal Whistleblowing systems. *Transparency International.*, 1-9.

Torres Cadillo, R. I. (2022). Mobbing y el compliance laboral. Un aliado estratégico contra la hostilidad. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6), 165-179. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.673>

Trillo Vigil, C. F. (2019). *Compliance laboral en materia de proteccion de datos* [Tesis para obtener el grado académico de Magister en Derecho de la Empresa]. Pontifica Universidad Católica del Perú.

Valderrama Calderón, M. J. (2024). El nuevo elemento del acoso en el régimen laboral de la actividad privada. *QuantUNAB*, 2(2), 1-15. <https://doi.org/10.52807/qunab.v2i2.75>

Villa Fombuena, M. (2021). El impacto de las tecnologías digitales sobre la organización del trabajo. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 1(6), 394-415. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i01.18>

Yaya Zumaeta, U. (2019). El compliance y el ámbito laboral. *Jurídica*.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
<https://doi.org/10.1108/01437729910268669>