

# **ADECUACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT EN EL PERÚ: HACIA UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO**

**DOMINGOS SÁVIO ZAINAGHI**

Maestro y doctor en Derecho del Trabajo por la Pontificia Universidad Católica de São Paulo. Postdoctorado en Derecho del Trabajo por la Pontificia Universidad Castilla-La Mancha, España. Pas presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-AIDTSS. Profesor en curso de maestría en universidades brasileñas y en países latinoamericanos. Miembro de la Academia Paulista de Letras Jurídicas-APLJ y Academia Paulista de Derecho-APD. Abogado. Autor de varios libros jurídicos y no jurídicos.



## **I. INTRODUCCIÓN**

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con su Recomendación 206, representa un hito trascendental en la búsqueda de un mundo del trabajo donde la dignidad, la igualdad y el respeto sean pilares fundamentales. Este instrumento internacional aborda de manera integral la violencia y el acoso en el ámbito laboral, reconociendo su impacto perjudicial en la salud física y mental de los trabajadores, la productividad de las empresas y la cohesión social. La implementación efectiva de este convenio en Perú no es solo una obligación legal tras su ratificación, sino una necesidad imperante para construir un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores y las trabajadoras del país. Esta propuesta detallada profundiza en los pasos esenciales para la adecuación e implementación del Convenio 190 en el contexto específico del Perú, considerando su marco legal, su realidad socioeconómica y los desafíos particulares que presenta el mundo del trabajo peruano.

Antes que nada, estudiemos el desarrollo del Convenio 190.

## **II. HISTÓRICO DE LA CREACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT**

La génesis del Convenio 190 se enmarca en un contexto global de creciente conciencia sobre la persistencia y las graves consecuencias de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Durante décadas, diversas iniciativas a nivel internacional y los movimientos sociales, especialmente aquellos liderados por mujeres, pusieron de manifiesto la necesidad de abordar estas problemáticas de manera más sistemática y efectiva.

Si bien la OIT había previamente tratado aspectos relacionados con el acoso en el trabajo, principalmente en el contexto de la igualdad de género y la discriminación (a través de convenios como el 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)), se reconoció la urgencia de un instrumento específico que abordara la violencia y el acoso en todas sus formas y manifestaciones, trascendiendo la perspectiva de la discriminación. La evolución de la comprensión

sobre la naturaleza multifacética de la violencia y el acoso, que incluye dimensiones psicológicas, físicas, sexuales y económicas, impulsó la necesidad de un marco normativo más robusto y comprehensivo.

### III. DESARROLLO DEL CONVENIO

El camino hacia la adopción del Convenio 190 fue un proceso participativo y exhaustivo que involucró a los actores tripartitos de la OIT: gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados miembros.

1. Resolución de la CIT (2018): En junio de 2018, durante la 107<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se adoptó una resolución histórica que formalmente instó a la creación de un nuevo instrumento normativo internacional destinado a combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta resolución marcó un punto de inflexión, reconociendo la necesidad urgente de una respuesta global y coordinada a esta problemática.
2. Formación del Grupo de Trabajo: Tras la resolución, se constituyó un grupo de trabajo técnico integrado por representantes de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores de diversos países. Este grupo fue encargado de llevar a cabo las discusiones sustantivas y la redacción del texto del futuro convenio.
3. Múltiples Reuniones y Consultas (2018-2019): Durante un período de intensas deliberaciones que se extendió desde 2018 hasta 2019, el grupo de trabajo se reunió en diversas ocasiones. Estas reuniones fueron espacios de diálogo y negociación donde se analizaron diferentes perspectivas, se presentaron propuestas y se buscaron consensos sobre los elementos clave que debía contener el nuevo instrumento. Se llevaron a cabo amplias consultas con los mandantes de la OIT a nivel nacional para asegurar que el texto reflejara las realidades y desafíos de los diferentes contextos laborales.
4. Adopción del Convenio 190 (Junio de 2019): En junio de 2019, en el marco de la 108<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) fue adoptado por una abrumadora mayoría de los Estados miembros de la OIT. Este acto formal significó el reconocimiento a nivel internacional del

derecho de todo trabajador a un entorno laboral libre de violencia y acoso.

5. Contenido y Alcance del Convenio 190: El Convenio 190 establece definiciones claras de “violencia y acoso” en el mundo del trabajo, abarcando comportamientos, prácticas o amenazas que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Su alcance es amplio, protegiendo a todos los trabajadores y personas en el mundo del trabajo, independientemente de su situación contractual, incluyendo a quienes trabajan en la economía informal, pasantes, aprendices y voluntarios. El convenio obliga a los Estados miembros a adoptar leyes, reglamentos y políticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso, incluyendo medidas de prevención, protección, aplicación y reparación.
6. Recomendación 206: Junto con el Convenio 190, la OIT adoptó la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Esta recomendación proporciona orientaciones detalladas sobre cómo implementar el convenio a nivel nacional, ofreciendo ejemplos de medidas preventivas, mecanismos de denuncia y vías de recurso, así como directrices para la actuación de los empleadores, los sindicatos y los gobiernos.
7. Promoción y Ratificación: Desde su adopción, la OIT ha desempeñado un papel activo en la promoción del Convenio 190, instando a los Estados miembros a ratificarlo y a tomar las medidas necesarias para su implementación efectiva en sus legislaciones y prácticas nacionales. La ratificación por un número creciente de países subraya el compromiso global con la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio 190 representa un avance fundamental al proporcionar un marco normativo internacional integral y vinculante para abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Su enfoque centrado en la protección de los derechos de todos los trabajadores y su llamado a la acción concertada por parte de los gobiernos, empleadores y trabajadores lo convierten en una herramienta esencial para la construcción de un futuro del trabajo más justo y equitativo.

#### IV. EL CONVENIO 190 EN BRASIL

La experiencia de Brasil en la implementación del Convenio 190 de la OIT ofrece lecciones valiosas para Perú. Brasil ratificó el convenio en 2021, demostrando un compromiso temprano con sus principios. El proceso de implementación ha involucrado diversas estrategias:

- Ratificación Formal (2021): La ratificación fue el primer paso crucial, señalando la voluntad política del país de adoptar los estándares del Convenio 190 en su ordenamiento jurídico interno.
- Adaptación de la Legislación Laboral: Brasil ha realizado esfuerzos significativos para alinear su legislación laboral con las disposiciones del Convenio 190.
- Modificación de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) (2017 y posteriores): Si bien la CLT ya contenía algunas disposiciones relativas al acoso moral, se han realizado revisiones y adiciones para fortalecer la protección contra la violencia y el acoso en un sentido más amplio, incluyendo la perspectiva de género y las diversas formas de acoso.
- Promoción de Leyes Específicas: Se han impulsado leyes a nivel federal y estatal que exigen a las empresas la implementación de políticas de prevención y combate al acoso laboral y sexual. La Ley nº 14.457/2022, que exige cursos anuales de prevención del acoso moral para empresas con más de veinte empleados, es un ejemplo concreto de esta tendencia.
- Fomento de Políticas Internas en las Empresas: Se ha promovido activamente la adopción de políticas internas contra el acoso en las empresas. Estas políticas suelen incluir:
  - Definiciones claras de violencia y acoso.
  - Procedimientos detallados para la presentación y gestión de denuncias, garantizando la confidencialidad y la protección de las víctimas.
  - Medidas disciplinarias para los perpetradores.
  - Mecanismos de apoyo para las víctimas.
- Programas de Formación y Sensibilización: Se han implementado programas de formación dirigidos tanto a empleados como a em-

pleadores, con el objetivo de aumentar la conciencia sobre el Convenio 190, sus implicaciones y la importancia de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

- Campañas de Información y Concienciación: Se han llevado a cabo campañas a nivel nacional para informar a los trabajadores sobre sus derechos en relación con la violencia y el acoso, así como sobre los recursos y mecanismos disponibles para denunciar incidentes y buscar apoyo.
- Establecimiento de Mecanismos de Denuncia Seguros y Confidenciales: Se han fortalecido los canales existentes y se han creado nuevos mecanismos para que las víctimas puedan reportar incidentes de manera segura y confidencial, fomentando la confianza en el sistema de denuncia.
- Formación de Comités de Supervisión: Se ha incentivado la creación de comités bipartitos o tripartitos en las empresas, con la participación de representantes de los trabajadores y los empleadores, para supervisar la implementación y la efectividad de las políticas anti acoso y para abordar los casos que puedan surgir.

La experiencia brasileña subraya la importancia de un enfoque multifacético que combine la adaptación legislativa con la promoción de políticas a nivel empresarial, la formación y la sensibilización, y el establecimiento de mecanismos efectivos de denuncia y seguimiento. Los desafíos persisten, pero el marco legal y las iniciativas implementadas en Brasil representan un avance significativo en la protección de los trabajadores contra la violencia y el acoso.

## V. LA IMPLEMENTACIÓN EN PERÚ

La implementación del Convenio 190 en Perú requiere un abordaje estratégico y coordinado que involucre a diversos actores: el gobierno, los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil en general. Los siguientes pilares son fundamentales para una implementación exitosa:

- Crear un marco normativo claro: Es esencial alinear la legislación peruana vigente con los principios y las disposiciones del Convenio 190. Esto implica revisar y modificar leyes existentes, como el Código de Trabajo y otras normativas relacionadas, para incorporar

definiciones precisas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como establecer las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores en esta materia.

- Fomentar una cultura de prevención: La implementación efectiva del Convenio 190 va más allá de la mera existencia de leyes y reglamentos. Requiere un cambio cultural profundo que promueva la conciencia sobre la inaceptabilidad de la violencia y el acoso en todas sus formas. Esto implica desarrollar campañas de sensibilización a nivel nacional, promover la inclusión de temas relacionados con el respeto y la no violencia en la formación educativa y profesional, y fomentar un diálogo abierto sobre estas problemáticas en los lugares de trabajo.
- Establecer mecanismos de denuncia accesibles y efectivos: Para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, es crucial contar con mecanismos de denuncia que sean accesibles, seguros, confidenciales y que garanticen la protección de las víctimas contra posibles represalias. Estos mecanismos deben incluir procedimientos claros para la recepción, investigación y resolución de las denuncias, así como el acceso a apoyo psicológico y legal para las víctimas.
- Capacitar a empleadores y trabajadores: La formación y la sensibilización son herramientas clave para la prevención y la erradicación de la violencia y el acoso. Los empleadores deben recibir capacitación sobre sus responsabilidades en la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro y respetuoso, así como sobre cómo implementar políticas anti acoso efectivas y cómo gestionar las denuncias de manera adecuada. Los trabajadores, por su parte, deben ser informados sobre sus derechos, las conductas que constituyen violencia y acoso, los mecanismos de denuncia disponibles y las vías de recurso.

## VI. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Para lograr una implementación efectiva del Convenio 190 en Perú, se proponen las siguientes estrategias detalladas:



## 1. Revisión y modificación de la legislación laboral

- Actualizar el Código de Trabajo y otras normativas relevantes: Se debe realizar un análisis exhaustivo de la legislación laboral peruana para identificar las áreas que necesitan ser actualizadas o modificadas para incorporar las definiciones y los principios del Convenio 190. Esto incluye definir claramente qué se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo, abarcando las diferentes formas y manifestaciones (física, psicológica, sexual, económica).
- Establecer sanciones efectivas para las conductas infractoras: Es fundamental que la legislación contemple sanciones proporcionales y disuasorias para los empleadores y los individuos que incurran en actos de violencia y acoso laboral. Estas sanciones deben ser aplicadas de manera efectiva para garantizar el cumplimiento de la ley.
- Incorporar la perspectiva de género: La legislación debe reconocer y abordar las dimensiones de género de la violencia y el acoso en el trabajo, considerando las formas específicas en que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas.
- Regular la obligación de las empresas de implementar políticas anti acoso: La ley debería establecer la obligación para las empresas, de cierto tamaño o sector, de desarrollar e implementar políticas internas de prevención y abordaje de la violencia y el acoso, en consulta con los trabajadores y sus representantes.

## 2. Desarrollo de políticas internas

- Promover la creación de políticas anti acoso en todas las empresas: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y las organizaciones de empleadores deben trabajar conjuntamente para fomentar la adopción de políticas anti acoso en todas las empresas, independientemente de su tamaño. Se pueden desarrollar guías y modelos de políticas para facilitar este proceso.
- Incluir protocolos de actuación y prevención: Las políticas internas deben detallar los procedimientos para prevenir la violencia y el acoso, incluyendo medidas de sensibilización, formación y mecanismos para identificar y evaluar los riesgos. También deben establecer pro-

toscolos claros para la recepción, investigación y resolución de las denuncias, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.

- Incluir la participación de trabajadores en la elaboración de estas políticas: La participación activa de los trabajadores y sus representantes (sindicatos, comités de empresa) en la elaboración, implementación y seguimiento de las políticas anti acoso es crucial para asegurar su legitimidad y efectividad.

### **Formación y sensibilización:**

- Implementar programas de capacitación obligatorios: Se deben diseñar e implementar programas de capacitación obligatorios dirigidos a todos los niveles de la organización (directivos, gerentes, supervisores, empleados) sobre qué constituye el acoso laboral y la violencia en el trabajo, sus consecuencias, las leyes y políticas aplicables, y los mecanismos de denuncia y apoyo disponibles.
- Crear campañas de sensibilización a nivel nacional: El gobierno, en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores, debe desarrollar campañas de sensibilización a nivel nacional para informar a los trabajadores sobre sus derechos, los recursos disponibles y la importancia de denunciar los incidentes de violencia y acoso. Estas campañas pueden utilizar diversos medios de comunicación y formatos para llegar a la mayor cantidad de personas posible.
- Promover la inclusión de temas de prevención en la formación educativa y profesional: Es importante integrar temas relacionados con el respeto, la igualdad y la prevención de la violencia y el acoso en los programas de educación básica, técnica y universitaria, así como en los programas de formación profesional.

### **Mecanismos de denuncia y seguimiento:**

- Establecer canales de denuncia accesibles y seguros: Se deben habilitar diversos canales de denuncia que sean fácilmente accesibles para los trabajadores, garantizando la confidencialidad y la protección contra represalias. Estos canales pueden incluir líneas telefónicas gratuitas, plataformas en línea seguras, oficinas de atención especializadas dentro de las empresas o a nivel gubernamental.

- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación de los casos reportados: Es fundamental establecer un sistema para el registro, seguimiento y evaluación de los casos de violencia y acoso reportados. Este sistema debe permitir analizar las tendencias, identificar áreas de riesgo y evaluar la efectividad de las políticas y los mecanismos implementados.
- Garantizar la justicia y la reparación: Los procedimientos de investigación y resolución de las denuncias deben ser justos, imparciales y oportunos. Se deben establecer mecanismos para garantizar la reparación integral de las víctimas, incluyendo medidas de apoyo psicológico, restitución, compensación y rehabilitación.

### **3. Monitoreo y evaluación**

- Crear un comité de seguimiento: Se propone la creación de un comité de seguimiento a nivel nacional, con representación de los trabajadores, los empleadores y el gobierno, para supervisar la implementación del Convenio 190 y evaluar el progreso realizado.
- Realizar evaluaciones periódicas: Se deben llevar a cabo evaluaciones periódicas sobre la efectividad de las políticas y los programas implementados a nivel nacional y en las empresas. Estas evaluaciones deben basarse en indicadores claros y medibles, y sus resultados deben utilizarse para realizar ajustes y mejoras continuas.
- Recopilación y análisis de datos: Es crucial establecer sistemas para la recopilación y el análisis de datos sobre la prevalencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo peruano, lo que permitirá informar la formulación de políticas y la adopción de medidas más efectivas.

## **VII. CONCLUSIONES**

La adecuación e implementación del Convenio 190 de la OIT en Perú representa una oportunidad histórica para transformar el mundo del trabajo y construir un entorno donde la violencia y el acoso no tengan cabida. Este proceso requiere un compromiso firme y sostenido por parte de todos los actores involucrados: el gobierno, a través de la promulgación y aplicación de leyes efectivas; los empleadores, mediante la adopción de políticas preventivas y la

creación de mecanismos de denuncia y apoyo; los trabajadores, a través de su participación activa en la promoción de una cultura de respeto y la denuncia de los incidentes; y la sociedad civil en general, mediante la sensibilización y la exigencia de un cambio.

La experiencia de países como Brasil ofrece lecciones valiosas sobre los desafíos y las estrategias exitosas en la implementación del Convenio 190.

El camino hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso en Perú no estará exento de desafíos. Requerirá superar resistencias, asignar recursos adecuados y garantizar una coordinación efectiva entre las diferentes instituciones y actores. Sin embargo, los beneficios de lograr este objetivo son inmensurables.

Un entorno laboral seguro y respetuoso no solo protege la dignidad y el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye a aumentar la productividad, mejorar el clima laboral, reducir el ausentismo y fortalecer la reputación de las empresas y del país en su conjunto.

La implementación del Convenio 190 es una inversión en el capital humano del Perú y un paso firme hacia la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Al adoptar y aplicar las disposiciones de este convenio, el Perú se une a una creciente comunidad internacional comprometida con la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reafirmando su compromiso con los derechos humanos laborales y el desarrollo sostenible. Es hora de actuar con determinación y visión para hacer realidad el derecho de cada trabajador peruano a un entorno laboral donde se sienta seguro, valorado y respetado. El futuro del trabajo en Perú depende de este compromiso.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

OIT. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

OIT. (10 de junio de 2019). *R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*. Obtenido de NORMLEX: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NO RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NO RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

Resolución de la CIT (2018): 107ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

Ley n° 14.457 (2022) Ley que crea el Programa de empleo de mujeres.

CLT (Consolidación de las Leyes del Trabajo). (1943). Brasil