

DESAFIANDO EL ESTATUS QUO: LA NECESARIA REFORMA LEGISLATIVA ANTE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

JOSEPH AARON SMITH CUADROS*

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

* Estudiante de último ciclo de la carrera de Derecho en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Director Ejecutivo del Instituto de Derecho Laboral Empresarial (ILAE). Intern del área de Litigios Laborales de Ernst & Young (EY). <https://orcid.org/0009-0008-7438-7881>. Correo electrónico: smithcuadrosjoseph@gmail.com

I. INTRODUCCIÓN

Los problemas que suponen la violencia y el acoso *-en cualquiera de sus modalidades-* se han implantado en las relaciones de trabajo, no siendo exclusivos entre el vínculo empleador-trabajador, sino también entre pares del mismo rango. La gravedad de esta problemática es tal que uno de cada cinco trabajadores en el mundo ha sido víctima de estas inaceptables actitudes en el marco de su vida laboral (OIT, 2022).

Estando a lo señalado, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la “OIT”), en aras de combatir desde la raíz el problema antes expuesto, aprobó en el año 2019 el Convenio 190 (en adelante, el “C190”), Convenio sobre la violencia y el acoso, dispositivo mediante el cual se estableció la responsabilidad de los Estados, empleados y empresas en coadyuvar a la creación y correcto mantenimiento de un mundo de trabajo con tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.

El Perú no ha sido ajeno a esta problemática trabajada a nivel OIT, siendo el sexto país de la región en depositar el instrumento de ratificación del mencionado convenio el pasado junio de 2022, motivo por el cual, los efectos de los lineamientos adoptados entraron en vigor al año siguiente (08 de junio de 2023).

No obstante, aun cuando nuestro país fue uno de los primeros en ratificar dicho acuerdo, lo cierto es que los avances legislativos en la materia que el C190 pretende regular han sido escasos, no encontrando un hito relevante que demuestre el esfuerzo peruano de cara a aplicar en nuestro territorio tal acuerdo.

El compromiso contra la violencia y el acoso no debe, y tampoco puede, quedarse únicamente en la suscripción del Convenio, es decir, el Estado peruano debe implementar cuantas medidas sean necesarias para su correcta aplicación. Sin embargo, la labor no debe recaer únicamente en el aparato estatal, sino también en cada miembro de la sociedad, pues todos estamos llamados a combatir la presente problemática.

En ese sentido, el presente artículo buscará proponer y explicar múltiples cambios que nuestra legislación debe de implementar para cumplir con los retos y exigencias que el C190 de la OIT establece.

Finalmente, y a modo personal, espero que el presente artículo no sea utilizado exclusivamente como fuente jurídica, sino también se exhiba como un llamado a la concientización, pues solo juntos como integrantes de nuestra nación podremos crear un futuro mejor.

II. ANTECEDENTES, CREACIÓN, CONTENIDO Y ALCANCES

1. Antecedentes y creación

La OIT ha fijado el acceso a un mundo de trabajo libre y seguro para todos como uno de sus principales objetivos. Tal es así que la “**Constitución de la OIT**”, o también conocida como la “**Declaración de Filadelfia**”, en el artículo II de su Anexo “**Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo**”, estableció que uno de los principales pilares de la organización es el de perseguir el bienestar material en condiciones de libertad y dignidad de forma satisfactoria para todos los seres humanos.

En ese sentido, el órgano internacional ha desarrollado múltiples convenios en pro de alcanzar tales objetivos¹, ya sea para luchar contra comportamientos discriminatorios o para reforzar la protección a poblaciones vulnerables.

Con dicha idea clara, la OIT estableció como una de sus metas la creación de un convenio integrador, el cual no solo combata cuestiones discriminatorias de forma específica, sino también de manera general.

Estando a lo propuesto, desde el 28 de mayo hasta el 06 de junio de 2018, se llevó a cabo la sesión 107 de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, misma que tuvo como protagonista a la “**Comisión Normativa: Violencia Y Acoso En El Mundo Del Trabajo**”. En dicha sesión, el tema principal fue “**La Violencia y Acoso en el Mundo Del Trabajo**”.

¹ Véase: **Convenio 100** – Convenio sobre igualdad de remuneraciones del año 1951 – **Convenio 111** – Convenio sobre la discriminación del año 1958 – **Convenio 156** – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares – **Convenio 183** – Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000. Cabe destacar que el Perú ha rectificado los convenios antes mencionados.

En base al mencionado tema se propuso un orden de tópicos a abordar conforme al “*Plan de Trabajo Provisional del 26 de mayo de 2018*”. En ese sentido, en dicho documento se puede apreciar los siguientes puntos: i) el análisis del informe preparado por la comisión, ii) presentación de conclusiones en miras a la adopción de un convenio, iii) análisis de definiciones y ámbito de aplicación, iv) adopción de principios y derechos fundamentales en el trabajo, y v) las medidas de cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas.

De este modo, los Estados, empleadores y trabajadores, tomando en consideración lo mencionado anteriormente, crearon un informe adicional, el cual fue discutido en la quinta orden del día de la centésima octava reunión del “*Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*”. Culminado dicho punto de orden, y con la mayoría calificada necesaria, los miembros del órgano tripartito aprobaron y adoptaron el C190 sobre la violencia y el acoso, así como también la Recomendación 206 que acompaña a dicho acuerdo.

Es necesario mencionar que, el C190 es de especial naturaleza en tanto no se sustentó en criterios normativos de otras naciones, sino, por el contrario, su fuente provino directamente del conocimiento de los miembros de la entidad y las investigaciones realizadas por estos.

2. Alcances

El C190 se instaura como fuente primordial del derecho laboral peruano, efectivamente, al girar en torno a la protección y cuidado de “Derechos Humanos” su contenido se sitúa en el nivel constitucional. En efecto, la Constitución Política del Perú, en su cuarta disposición final y transitoria, refiere que aquellos cuerpos normativos donde se desarrolle materia de derechos humanos deberán de ser constitucionalizados, máxime si el C190 ha sido ratificado por el Estado.

Por consiguiente, los lineamientos que el acuerdo en mención propone requieren de una tutela especialísima, pues comporta una alta valoración del bien jurídico protegido (integridad física y moral) de los trabajadores.

Esta idea se ve altamente respaldada por la teoría monista sobre incorporación de tratados internacionales, a la cual el Perú se adhiere. A mayor explicación Montoya & Feijóo (2015) precisan lo siguiente:

"(...) los tratados internacionales se integran de forma automática, luego de haber sido ratificados soberanamente por los estados cuando concluya el proceso de perfeccionamiento según la normatividad interna e internacional, momento en el cual el tratado tiene eficacia directa y su aplicación inmediata debe ser respetada por los operadores jurídicos."

Así pues, al haber sido debidamente ratificado el C190 por nuestro país, la Constitución le da la jerarquía constitucional automática en virtud de nuestra postura monista, razón por la cual el C190 es fuente primaria del Derecho laboral peruano.

Sin perjuicio de lo señalado, la urgencia de aplicar y regular el C190 no solo proviene por su estatus como fuente primaria del derecho de trabajo, sino también, porque permitirá cumplir con uno de "***Los Principios del Derecho del Trabajo***", en concreto, con el "***Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación***".

Este principio, como su propio nombre indica hace un llamado a todos los agentes involucrados en el mundo del derecho laboral, a promulgar el trato digno a todos los colaboradores. Sobre sus implicancias, el Tribunal Constitucional en el Expediente No. 0018-1996-AI/TC, ha señalado lo siguiente:

"(...) El principio de igualdad, plasmado en la Constitución, no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos."

En concreto, al ser la "***Violencia y el Acoso***" manifestaciones de un trato desigual y discriminatorio, el presente principio surge como uno de los puntos esenciales a tomar en consideración ante una futura reforma.

En ese sentido, el alcance del C190 es supremo, pues se encuentra establecido bajo una base constitucionalmente protegida de primer nivel en materia de

derecho laboral, con contenido íntimamente atado al “*Principio de Igualdad de Trato y No discriminación*”.

3. Contenido

Respecto de su contenido el Convenio 190 de la OIT reconoce de forma expresa a el “*Derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso*”² como pieza fundamental para combatir a la problemática antes descrita. El objetivo de este derecho es que los Estados se aseguren de que los entornos laborales preserven y desarrollen ambientes de concordia óptimos para el correcto desenvolvimiento personal y profesional de cada trabajador en el mundo.

Es entonces que el C190 pone sobre la mesa un enfoque integrador, donde la “*Violencia y Acoso*” comprende todos los tipos y manifestaciones de actitudes nocivas en el mundo del derecho de trabajo. Bajo esta premisa, sostengo que nos encontramos ante el siguiente paso en la lucha de problemáticas del plano laboral.

En esta línea de ideas, la OIT insta a los Estados a respetar el contenido del C190, así como también busca que acoplen este mismo a sus legislaciones internas, a fin de generar una tutela reforzada.

En un aspecto más técnico, el Convenio brinda la definición de “*Violencia y Acoso*”, precisando que deben ser entendidos como practicas inaceptables, que ocurran una sola vez o múltiples veces en el tiempo, mismas las cuales podrían causar un daño físico, psicológico, sexual e incluso económico al trabajador afectado. Cabe señalar que estas condutas nocivas también pueden darse debido al género o sexo de la víctima.

Los contenidos del C190, por su propia naturaleza -ya antes explicada-, son aplicables y extensibles en cuanto fuese posible al mundo de las relaciones laborales, pudiendo ser invocado por todos los trabajadores indistintamente del tipo de vínculo laboral que ostenten.

Cabe señalar que, la extensión del C190 no queda únicamente en el marco u horario de la relación de trabajo, sino que también sanciona las conductas de “*Violencia y Acoso*” suscitadas en: espacios públicos y privados transitados con causa al trabajo, el trayecto de desplazamiento del trabajador por motivo de viajes, asistencia a eventos, y/o otras actividades con ocasión a su trabajo. Es

2 Véase: Séptima Clausula preambulatoria y artículo 4 del Convenio 190 de la OIT.

importante destacar que también se aplica el C190 en el marco de las telecomunicaciones utilizadas durante la ejecución de labores.

Asimismo, el acuerdo en mención enfatiza en que los miembros deben de asumir una política de tolerancia cero frente a cualquier acto o variante de la violencia laboral, motivo por el cual solicitan la prohibición taxativa de la “**Violencia y Acoso**” en el sistema jurídico interno.

Sin perjuicio de todo lo señalado, el C190 insta a los Estados a crear fórmulas resarcitorias óptimas en pro de las víctimas, así como el seguimiento oportuno a los casos detectados, a fin de salvaguardar la integridad de los afectados y brindarles la tranquilidad necesaria.

Con este breve repaso sobre los antecedentes, creación, contenido y alcances del C190, procederemos a analizar la situación actual de la legislación peruana interna.

III. EL C190 Y LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN EL PERÚ:

En el Perú, lo más cercano que encontraremos en cuanto a lo que el C190 regula se halla comprendido en tres normas, las cuales desarrollaremos brevemente.

En primer lugar, tenemos a la **Ley No. 27942** (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual) y su reglamento. Al respecto, como su propio nombre indica, esta se dedica a sancionar al hostigamiento sexual *-vertiente de la “Violencia y Acoso”-* en el territorio nacional tanto en el ámbito laboral como en los centros educativos.

Haciendo una breve revisión de este cuerpo legal, encontramos que sanciona a los comportamientos indeseados, incluso cuando sean apartados y no sostenidos en el tiempo. De igual manera, no exige acreditar el rechazo de la víctima frente al actuar sancionable desplegado. Este punto va acorde a la idea del C190, en tanto el acuerdo también se rige bajo la misma configuración.

En segundo lugar, tenemos al **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728** – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante “LPCL”). Este compendio delimita a los actos hostiles, los cuales abarcan desde cuestiones vinculadas a la violencia y acoso de parte del empleador en materia

remunerativa hasta el faltamiento de palabra y otros actos discriminatorios relacionados a etnia, raza, religión, sexo entre otros.

Es oportuno destacar que aun cuando es taxativa la lista de actos hostiles propuestos por la LPCL, estos mismos al tener una redacción abierta permiten que se puedan accionar las nuevas inclusiones que el sistema jurídico peruano interno adopte sin problema alguno. Por ejemplo, si el empleador despliega violencia sistemática de reducción remunerativa en razón a género, el literal b) del artículo 30 de la LPCL sería suficiente para solicitar el cese de dicho actuar o judicializarlo en caso no se detenga.

No obstante, la imputación de actos hostiles solo opera de empleador a trabajador, no existiendo fórmula legal habilitada en el fuero laboral para poder accionar salvaguardas ante cuestiones, distintas al hostigamiento sexual, que provengan por otro colega trabajador. Inclusive, no se tiene en consideración la intencionalidad del comportamiento, esto es que, de haberse ejecutado se podría haber causado un serio daño a la víctima.

En tercer lugar, encontramos a la **Ley No. 29783** (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) y su reglamento (en adelante “LSST”). Si bien, a simple vista cualquiera podría suponer que la LSST no aporta algo a la problemática en mención, lo cierto es que establece que el empleador debe de salvaguardar a los trabajadores en materia de riesgos psicosociales.

Trayendo dicho punto al C190, encontramos que la violencia y el acoso, desde el enfoque de dicho acuerdo, debe ser considerado como un riesgo psicosocial y, por ende, combatido desde esta perspectiva. No obstante, la LSST es muy genérica y no explaya algo relativo al C190.

Luego de esta revisión, podemos concluir que el espíritu del C190 no está inmerso de forma total en nuestras normas internas. Cabe destacar que esta idea ha sido compartida por otros autores, por ejemplo, Estela Ospina (2024) ha mencionado lo siguiente:

“Resulta fundamental que la violencia y el acoso en el trabajo tengan un tratamiento común y coherente en la legislación peruana. Para lo cual se debe asumir el enfoque del Convenio 190 y superar el abordaje parcial y asistemático. Superar las brechas normativas que presentan con la ratificación del Convenio 190, la importancia de articulación de la legislación nacional, que solo legisló sobre los actos de hostilidad y hostigamiento sexual en el trabajo.”

En efecto, la legislación peruana en su momento dio a nivel jurídico pasos importantes. Empero, nace la siguiente interrogante ¿y ahora qué? ¿no se presupone que con la firma del C190 nuestro país debía adoptar y dar viabilidad a su contenido en nuestra legislación? ¿dónde queda el respeto por el nivel constitucional que nuestra carta magna brinda al C190 en calidad de fuente primaria del derecho laboral?

Desde la fecha de ratificación a la actualidad, vemos que el panorama de la problemática va a peor. En ese sentido, hace un llamado a la atención Friedrich Ebert Stiftung (2023) al precisar sobre la realidad peruana lo siguiente:

“Según lo relevado en la encuesta, el 74% de las personas respondientes manifestó vivir o haber vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes lo identifican en mayor medida (80% vs. 58%, entre los hombres). De un total de cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, tres denuncian vivir o haber vivido violencia laboral.”

Observamos entonces que se cumple la premisa propuesta en el exordio del presente artículo, hemos dejado el compromiso del C190 en papel. Por tal razón es necesaria la implementación de medidas, las cuales serán abordadas en las siguientes líneas.

IV. PROPUESTAS PARA LA VIABILIDAD DEL C190

Como hemos venido desarrollando, el C190 no solo propone nuevos entendimientos jurídicos frente a la problemática, sino también que los Estados adopten medidas adecuadas para la protección de los afectados, por ende, la implementación de cualquier medida debe de ser contemplada desde un enfoque holístico.

Cabe señalar que, aun cuando el C190 tiene un nivel constitucional, desde un punto de vista de la fuente de derechos laborales, *-razón por la cual su contenido ya es aplicable en nuestra legislación interna-* sigue siendo necesario que las leyes vigentes en el territorio peruano se apeguen al material ratificado. Es importante entonces desarrollar las aristas que deben adjudicar las modificaciones.

1. Nivel conceptual

¿Cómo pretendemos combatir un agente no identificado? Es la pregunta base del presente subapartado. Como se ha detallado, tenemos por la Ley No. 27942 una definición muy acertada del “*Hostigamiento Sexual*”. No obstante, no existe cuerpo normativo que aborde a la “**Violencia y Acoso**” como una problemática específica. Es menester entonces incluir el enfoque integrador del C190 de la “**Violencia y Acoso**” en nuestra legislación interna.

Sumado a ello, es importante detallar en la legislación nacional bajo una configuración *-numerus apertus-* algunas de las vertientes de la “**Violencia y Acoso**” de modo que se tenga una base para entender las modalidades a través de las cuales se manifiesta la problemática. Véase los tipos: i) Violencia Económica, ii) Violencia psicológica, iii) Violencia Simbólica³, iv) Violencia Sexual, v) Violencia Física y otras.

Acogido el concepto, los ciudadanos, sean trabajadores o no, podrán comprender de mejor manera qué actitudes pueden o son pasibles de ser catalogadas como “**Violencia y Acoso**” y de esta manera coadyuvar a la identificación de la problemática en todo ámbito.

En línea a lo anterior, una vez regulado internamente el concepto antes descrito, se debe de incluir un enfoque de protección a las diversidades sexuales y de género para cumplir con la meta del C190. Con ello se romperá el estatus quo de la Ley No. 27942 la cual solo contempla el fraseo “*Toda persona, varón o mujer*” en sus artículos.

Este enfoque de protección a la diversidad sexual y de género debe de tener un respaldo especial, pues son los individuos pertenecientes a estas poblaciones vulnerables los mayormente afectados.

Adicionalmente a esta inclusión, se debe de adoptar también el concepto del “**Mundo del Trabajo**”. Como bien se ha detallado, el C190 no se limita únicamente al centro de trabajo o al lugar o lugares por donde se desplaza el trabajador, sino que también se extrapola al mundo de las telecomunicaciones. Por tanto, positivizar en el contenido normativo interno que la “**Violencia y**

3 “(...) la violencia simbólica es una forma de dominación más sutil que la violencia física o directa, pero igualmente poderosa en la reproducción y perpetuación de desigualdades sociales. Se basa en la capacidad de imponer significados, valores y representaciones culturales que terminan por ser aceptados como naturales y legítimos por quienes los padecen.” (Soriano, 2023. pp.1).

Acoso” opera a gran escala permitirá una mayor salvaguarda al permitir el acceso del empleador y el Estado a zonas antes no pensadas.

De otro lado, la legislación contemporánea no prevé a la “*Violencia y Acoso*” como una vertiente de los riesgos psicosociales. En efecto, como hemos señalado, la LSST no incluye a la violencia de fuente laboral como agente pasible de generar afectaciones psicológicas en los trabajadores. Por consiguiente, es imprescindible incluir, en cuanto fuese posible, el enfoque integrador del C190 en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que permitirá al empleador tener un mayor margen de acción frente al problema al poder fiscalizar este mismo en pro del cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

2. Nivel jurídico

En primer lugar, teniendo en consideración que la “*Violencia y Acoso*” a la luz del C190 debe ser entendido como un riesgo psicosocial, es importante que los empleadores puedan capacitar a sus trabajadores en la materia, a fin de que comprendan el concepto y sepan cómo actuar frente a la concurrencia de estos. Por lo cual, incluir en la LSST el material del C190 permitirá asegurar la capacitación de los trabajadores frente a la problemática.

Con este nuevo añadido en la LSST, SUNAFIL se encontrará habilitada para poder observar el correcto cumplimiento del empleador en la materia, razón por la cual deberá incluir una infracción relativa al cumplimiento de la “*Violencia y Acoso*” por parte del empleador.

Esto nos lleva al segundo punto, la inclusión de la “*Violencia y Acoso*” en el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, “RIT”). Añadir estos conceptos en los apartados de prohibiciones y obligaciones de los trabajadores permitirá sancionar oportunamente a quienes incurran en estos comportamientos. De igual manera, se recomienda que el empleador incluya una política de “*Tolerancia Cero*” frente a cualquiera de las modalidades de “*Violencia y Acoso*”.

Por otro lado, las medidas que el empleador adopte a favor de las víctimas en su RIT no pueden quedarse únicamente en las clásicas acciones de separación, es importante que también se irroguen esfuerzos en pro del apoyo y seguimiento psicológico de cada caso. Así como también en darle un mayor *confort* a la víctima para que pueda desempeñar sus actividades, ya sea brindando flexibilizaciones en la modalidad de prestación de servicios (cambio de la modalidad a teletrabajo)

o dando la tutela jurídica necesaria para comentarle las opciones que tiene a su disposición para enfrentar el problema.

Sin perjuicio de ello, debe darse un seguimiento al victimario, pues con la debida atención y explicación, este podría entender que su comportamiento no es el adecuado. Por lo que, en caso el victimario comprenda su actuar y se comprometa a no incurrir en alguno de estos comportamientos nuevamente, se deberá permitir su reingreso al centro de trabajo⁴.

Mientras que, en caso de una negativa, el Estado deberá de promover, dependiendo de la gravedad del asunto, que la víctima accione judicialmente en contra del victimario, en aras de que obtenga una indemnización proveniente de este, indistintamente se trate de un empleador o un empleado.

Finalmente, el tercer elemento es positivizar que la sola intención de cometer alguna de las modalidades de “**Violencia y Acoso**” requiera de atención inmediata, pues el enfoque integrador del C190 toma en consideración dos supuestos: i) la comisión del hecho ii) o el peligro abstracto respecto de su posible generación. De esta manera se tendrá por debidamente implementado la iniciativa de “**Tolerancia Cero**” frente a la problemática.

3. Nivel logístico

A nivel macro, el Estado debe de crear un comité o órgano consultivo de seguimiento sobre el C190, mismo que deberá estar conformado por organizaciones sindicales nacionales y grupo empresariales de alto calibre, en aras de observar la evolución y correcta implementación del acuerdo.

Podrían incluso negociarse convenios colectivos sobre la prohibición expresa de cualquiera de las modalidad de la “**Violencia y el Acoso**” para reforzar la lucha desde la fuente trabajadora.

A nivel micro, el empleador debe de disponer de canales de comunicación oportunos para la detección de la problemática. Mientras que, el Estado deberá de implementar políticas nacionales de concientización en la materia, a fin de

⁴ Esto solo deberá ser aplicable cuando el evento suscitado pueda ser subsanable y no haya causado una afectación grave irreparable en la víctima. Asimismo, deberá de consultarse a la víctima si se siente dispuesta a permitir el reingreso con o sin condiciones. Nota: Esto solo es aplicable cuando la violencia date entre trabajadores.

que la ciudadanía tome conocimiento de la importancia del C190 y el por qué la “*Violencia y Acoso*” vulneran a los derechos humanos.

Desde otro enfoque, en lo que respecta a la tramitación de denuncias, deberá de respetarse la carga de la prueba, es decir, que el empleador con base a los hechos denunciados por la víctima acredite que efectivamente existió o no “*Violencia y Acoso*”. En contraste, el victimario, deberá de regirse bajo la carga de la prueba inversa, es decir, deberá de esclarecer los hechos a fin de que determine si incurrió o no en estos actos imputados⁵.

V. REFLEXIÓN

El C190 es una iniciativa internacional altamente importante para con las necesidades de las relaciones laborales contemporáneas. Sin embargo, cuando se traduce este esfuerzo a escala nacional, lo cierto es que, estos avances quedan relegados al olvido.

En efecto, el Perú no ha desarrollado algún nuevo esfuerzo que comporte un hito significado en la lucha contra la problemática de la “*Violencia y Acoso*”, por el contrario, las cifras que arroja nuestro país siguen siendo alarmantes.

Es por ello por lo que el cambio debe ser holístico, pues desarrollar únicamente la parte jurídico-técnica podría dejar al compromiso en papel. Por consiguiente, el desarrollo adecuado del C190 en el Perú requiere de un esfuerzo exhaustivo operacional, logístico y gubernamental que comporte suma coordinación con los tres agentes de las relaciones laborales (Estado, empleados y empleadores), en aras de evaluar los avances continuos y determinar periódicamente qué se puede seguir haciendo para crear un mundo de trabajo mejor.

Bajo esta luz es que combatir esta problemática es tarea de todos, no debiendo pensar indebidamente que el empleador deba asumir la totalidad de la carga y/o responsabilidad de los compromisos del C190 (ya sea en la capacitación o implementación de mecanismos de cuidado oportuno a la víctima). Por el contrario, los trabajadores también juegan un rol importante en la detección y erradicación oportuna de la “*Violencia y Acoso*”, pues estos están en constante interacción con los múltiples eventos que concurren durante el horario laboral.

5 Ello tomando en consideración el lineamiento pactado en la Recomendación 206 de la OIT.

En suma, el C190 de la OIT, una vez que sea debidamente aplicado e interiorizado por todos nos permitirá gozar de la tan ansiada concordia laboral, donde podamos laborar y desarrollar nuestra trayectoria profesional y personal bajo la quintaesencia del trato igualitario y no discriminatorio.

VI. CONCLUSIONES

- Ha transcurrido un año desde que el C190 entró en vigor en el Perú. No obstante, a la fecha no existen avances legislativos en la materia que permiten la correcta aplicación de este.
- El Perú debe de realizar cambios legislativos pensados desde un enfoque holístico, en aras de prever un correcto desarrollo del C190 en el país.
- Aun cuando no se han ejecutado modificaciones sobre la materia, el C190 es aplicable en nuestro país en virtud de la Constitución Política del Perú. Ellos debido a que nos acogemos a la teoría monista de los tratados internacionales, razón por la cual ya es fuente primordial del derecho laboral peruano.
- El Perú debe de realizar cambios legislativos pensados desde un enfoque holístico, en aras de prever un correcto desarrollo del C190 en el país, no debiendo quedar su contenido en líneas jurídicas.
- La “Violencia y Acoso” deben ser tratados bajo políticas de tolerancia cero conforme ha dictado el C190.
- La responsabilidad y cumplimiento del C190 no debe recaer únicamente en los empleadores y el Estado, por el contrario, el rol de los trabajadores es fundamental para combatir la problemática.
- Se recomienda que los empleadores implemente en su RIT el material del C190, con el objetivo de reforzar la concordia en el centro de trabajo, así como la correcta sanción ante la aparición de manifestaciones de “*Violencia y Acoso*”.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Soriano J. (2023). Violencia Simbólica: qué es, características y ejemplos. Recuperado de: <https://psicologiyamente.com/social/violencia-simbolica-ejemplos>

- OIT (2019). R206 – Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- OIT (2022). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-afectan-mas-de-una-persona-de-cada>
- OIT (2019). C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- OIT (2024). Constitución de la OIT. Recuperado de: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO>.
- OIT (2018). Plan de trabajo provisional (26 de mayo de 2018). Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/107/plan-de-trabajo-provisional-26-de-mayo-de-2018>
- Montoya & Feijóo. (2015). El Rango de los Tratados sobre Derechos Humanos. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/14824/15379>
- Tribunal Constitucional. (1997). Sentencia del Tribunal Constitucional Exp 018-96-I/TC. Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/03/Exp.-018-96-I-TC-LPDerecho.pdf>
- Friedrich Ebert Stiftung (2023). La Violencia Laboral en Perú en el Marco del Convenio 190 de la OIT Entre la incertidumbre y la baja participación social 2022. Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19756.pdf>
- Ospina J. (2024). Convenio 190 OIT: Retos a casi un año de su vigencia en el Perú. Recuperado de: <https://laborem.spttss.org.pe/index.php/laborem/article/view/62/171>