



PROYECTO DE LEY ____ DE 2022¹

“Por la cual se aprueba el Convenio Internacional 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO.- Apruébese el “Convenio Internacional 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, adoptado en Ginebra, en la 108ª reunión CIT el 21 de junio de 2019.

ARTÍCULO SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7a de 1944 el “Convenio Internacional 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, adoptado en Ginebra, en la 108ª reunión CIT el 21 de junio de 2019, que por el artículo primero de esta ley se aprueba y obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de los mismos.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Cordialmente,

¹ Equipo técnico de redacción: Estefanni Barreto (CUT), Natalia Niño (CTC), Martín Oyola (CGT), Alejandra Trujillo (FESCOL), Iván Daniel Jaramillo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario), Mery Laura Perdomo (ILAW Network), Ana María Amado-Sergio Castaño-Víctor Ramírez (Escuela Nacional Sindical), Angélica Palacios-Sandra Muñoz-Carlos Guarnizo (Centro de Solidaridad), Aura María Quiroga-Diana Paola Salcedo (Consultoras independientes), Luciano Sanín (Viva la Ciudadanía), Alejandro Parra (CTDC).

APOYA:





EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA

EL «CONVENIO INTERNACIONAL 190 DE LA OIT SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, SUIZA, CON FECHA 21 DE JUNIO DE 2019.

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16 y 189 numeral 2° de la Constitución Política de Colombia, los Ministros de Relaciones Exteriores y del Trabajo presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República, el Proyecto de Ley por medio del cual se aprueba el Convenio 190 sobre el “Convenio Internacional 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” adoptado por la 108ª reunión Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 2019.

I. CONTEXTO SOBRE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

Las normas internacionales del trabajo constituyen el principal medio de acción de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante "OIT*"), desde su creación en 1919 y toman la forma de convenios o de recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Al hacerlo, estos se comprometen formalmente a llevar a efecto las disposiciones establecidas en esos convenios, por ley y en la práctica. Las recomendaciones, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales, estos a menudo completan las disposiciones de los convenios. Los Estados que han ratificado convenios deben rendir cuentas periódicamente de su aplicación. A este respecto, tienen la obligación de presentar memorias sobre las medidas que han adoptado para llevarlos a efecto. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a la OIT sus observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por sus países.

APOYA:





La importancia que revisten las normas internacionales del trabajo se asienta sobre su efecto práctico.

Por un lado, reflejan lo que es factible en la actualidad, y por el otro, muestran el camino hacia el progreso social y económico. Con esta finalidad se debaten y adoptan en el seno de la Conferencia por los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los Estados Miembros de la OIT.

Todo Estado Miembro de la OIT somete los convenios, protocolos y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, al órgano legislativo, (en Colombia, Congreso de la República). A fin de asegurar el examen adecuado de los instrumentos por las autoridades competentes (al efecto que le den forma de ley o adopten otras medidas). Los Estados Miembros también están obligados a comunicar al Director General de la OIT, así como a las organizaciones nacionales representativas de empleadores y trabajadores, la información al respecto (Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Convenios; artículo 19 (6) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Recomendaciones; artículo 23 (2) de la Constitución de la OIT, para Convenciones y Recomendaciones).

Convenios

El Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, expresa:

"5. En el caso de un convenio:

**(b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año; tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;*

(c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas".

II. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS

El compromiso por parte de los Estados miembros de llevar a cabo las medidas oportunas para hacer efectivas, por ley y en la práctica; las disposiciones contenidas en los convenios sólo se adquieren al ratificarlos. Como se ha señalado antes, las recomendaciones, en cambio,

APOYA:





no están sujetas a ratificación. La consecuencia de una ratificación por parte de un Estado Miembro es que éste adquiere la obligación de garantizar que se cumplan las disposiciones de los convenios por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar su aplicación (véanse los apartados relativos al control de la aplicación de las normas). Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigencia antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Todos los convenios de la OIT contienen disposiciones relativas a su entrada en vigencia. Por lo general, éstas prevén que la entrada en vigor se efectúe doce (12) meses después de la fecha de registro de la segunda ratificación. Con respecto a los Estados que ratifican un convenio cuando éste ya ha entrado en vigor, el periodo suéle ser de doce (12) meses tras el registro de su ratificación. Artículo 19 (5) d) de la Constitución de la OIT:

"Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio." (Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo- OIT 2014).

De conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna*, lo que significa que son Ley para nuestro país y las autoridades y particulares deben acatarlos en consecuencia.

Para la presentación del presente Proyecto de Ley, se observó lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Convenio 144, sobre consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), 1976, ratificado por Colombia, mediante el cual "(..).1. Todo Miembro de la Organización Intencional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.

III. DE LA NECESIDAD DE RATIFICAR EL CONVENIO 190

El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, fueron adoptados por la Conferencia Internacional de la OIT, el 21 de junio de 2019, en su reunión 108 que coincidió con la conmemoración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo.

Estos instrumentos reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, ya que representan una amenaza para la igualdad de oportunidades; afectan

APOYA:





la salud psicológica, física y sexual de las personas; su dignidad, su entorno familiar y social y son incompatibles con el trabajo decente².

El Convenio 190 de la OIT ha definido la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.”³ Las principales formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo incluyen violencia física, violencia y acoso psicológicos, intimidación y acoso moral, acoso cibernético, violencia y acoso sexual.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo ocurren a nivel mundial, en diversas profesiones y oficios; afectan de manera desproporcionada a las mujeres e impactan la salud y el bienestar, no solo de los trabajadores y trabajadoras que la padecen, sino de sus familias. La violencia en el mundo de trabajo genera efectos negativos también para la empresa o institución en la que se presenten, ya que incide en el ausentismo, la productividad, las relaciones laborales, la contratación de personal, la imagen corporativa, entre otros.

El “Comité Promotor para la Ratificación del Convenio 190 de la OIT en Colombia”, hace un llamado a las diferentes organizaciones para que se sumen a esta iniciativa que busca que Colombia ratifique el Convenio 190, visibilizar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo y erradicar esta práctica del país.

También a las mujeres de los medios de comunicación, artistas, secretarías, ejecutivas, y en fin a todas quienes hayan padecido violencia y acoso en el mundo del trabajo y que no se atreven a decirlo por temor a ser estigmatizadas o a perder su empleo, a que apoyen esta campaña y nos compartan sus historias.

A la fecha, los países que han ratificado el convenio son:

País	Fecha	Estatus	Nota
Albania	06 mayo 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Albania el 06 mayo 2023.
Antigua y Barbuda	09 mayo 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Antigua y Barbuda el 09 mayo 2023.
Argentina	23 febrero 2021	En vigor	

² Preámbulo. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

³ Artículo 1. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) consultado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

APOYA:





Ecuador	19 mayo 2021	En vigor	
El Salvador	07 junio 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para El Salvador el 07 junio 2023.
España	25 mayo 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para España el 25 mayo 2023.
Fiji	25 junio 2020	En vigor	
Grecia	30 agosto 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Grecia el 30 agosto 2022.
Italia	29 octubre 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Italia el 29 octubre 2022.
Mauricio	01 julio 2021	En vigor	
México	06 julio 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para México el 06 julio 2023.
Namibia	09 diciembre 2020	En vigor	
Perú	08 junio 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Perú el 08 junio 2023.
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	07 marzo 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el 07 marzo 2023.
República Centroafricana	09 junio 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para República Centroafricana el 09 junio 2023.
San Marino	14 abril 2022	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para San Marino el 14 abril 2023.
Somalia	08 marzo 2021	En vigor	
Sudáfrica	29 noviembre 2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Sudáfrica el 29 noviembre 2022.
Uruguay	12 junio 2020	En vigor	

Este convenio en el artículo 2 protege no solo aquellos que se encuentren en una relación laboral, sino también cualquier sea la situación contractual, incluyendo a personas en formación, estudiantes, aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo dentro de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales, a diferencia de la ley expuesta en su artículo 6 la cual es mucho más excluyente, ya que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

APOYA:





El artículo 4 de la convención busca desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, mientras que la ley solo se limita a sancionar a la parte que incurre en desarrollar la conducta, lo cual deja un vacío en el proceso, ya que con la educación se podrían evitar estas problemáticas, de igual manera educar no solo para prevenir, sino en cómo actuar, sobre todo aquellas personas violentas y/o acosadas para no sucumbir frente al miedo.

El artículo 5 de la convención hace hincapié en la importancia de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, mientras que en la ley actual no es mencionada esta, ni ninguna situación relacionada con los derechos sindicales.

El artículo 6 presenta que todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, mientras que en la ley tampoco se esboza alguna sobre la discriminación eminente que hay dentro del sector laboral con respecto a las mujeres, sabiéndose que los perpetradores masculinos prefieren atacar a las mujeres (65%).

La actual legislación colombiana frente a esta problemática cuenta con muchos vacíos, los cual pueden ser saneados con la ratificación de C190, este es el primer instrumento internacional que aborda específicamente y a profundidad la violencia y el acoso en el ámbito laboral, Define las responsabilidades que le caben al Estado y a los particulares en relación con el acoso laboral, reforzando marco jurídico presente o incluso mejorando lo existente de cada país o brindando herramientas donde no las había, Abonar y reforzar la voluntad de ampliar derechos y reconocer obligaciones estatales frente al acoso laboral, NO es solo un tema individual y Nos presenta un marco para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razones de género.

APOYA:

