Bogotá, 19 de junio de 2024

Boletín N° 10

Nuevas medidas en materia de acoso laboral para aprobación en el Congreso de la República

El pasado martes 04 de junio, fue aprobado en la Comisión Segunda del Senado el proyecto de ley para la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Este es el primero de los cuatro debates que se deberán surtir para la aprobación del Convenio. Una vez surtido este trámite, el Convenio haría parte del ordenamiento legal colombiano.

Dada la alta probabilidad de que todo el trámite se lleve a cabo y el Convenio 190 sea ratificado, es importante conocer su contenido, y de manera especial sus implicaciones y modificaciones.

¿De qué se trata el Convenio 190 de la OIT?

Se trata de un Convenio Internacional adoptado por la OIT el 21 de junio del año 2019, que busca la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio 190 ya ha sido ratificado por 43 países y en 31 de ellos ya se encuentra vigente; dentro de los países con aplicación y vigencia del Convenio están: Uruguay, Argentina, Ecuador, Perú, México, Panamá y Chile.

Entre las razones que llevaron a la OIT a adoptar este convenio, están que la violencia y el acoso son una violación y un abuso de los derechos humanos, y que se constituyen en una amenaza para la igualdad de oportunidades, la salud de las personas, la dignidad y el trabajo decente.

La OIT define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas que se pueden manifestar por una sola vez o de manera repetida, y que tienen por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso en razón del sexo o del género.

Partiendo de esta definición, lo que la OIT busca a través de este Convenio 190 es que los países miembros adopten normas y políticas que definan, prevengan, prohíban y eliminen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio 190 busca proteger no solo a los trabajadores formales sino a todas las personas en el mundo del trabajo, lo cual implica que no se limita a trabajadores vinculados a través de una relación laboral formal en el sector privado o público, sino que incluye a personas informales, en formación,

incluidos pasantes y aprendices, a trabajadores voluntarios, a postulantes o personas en busca de empleo, así como a trabajadores despedidos.

Adicionalmente, este Convenio reconoce que existen personas que son más vulnerables a estas situaciones de violencia y acoso, por lo cual, enfatiza en la necesidad de que los estados miembros adopten medidas que garanticen el derecho a la igualdad y la proscripción de la discriminación de trabajadoras y personas de grupos vulnerables que puedan estar siendo afectados por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

¿Qué cambios en materia de prevención del acoso laboral deben tener en cuenta los empleadores?

En Colombia, las medidas para la prevención, corrección y sanción de las conductas constitutivas de acoso laboral existen desde hace 18 años, cuando se expidió la Ley 1010 de 2006, la cual impulsó una serie de medidas para evitar cualquier ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre las personas que realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral formal privada o pública.

Así las cosas, un primer cambio corresponde al ámbito de aplicación, ya que la Ley 1010 establece que "*no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación*"[1] y que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y se sancionan en dicha ley, "*son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral*".[2]

Al respecto, el ámbito de aplicación del Convenio 190 va más allá de las relaciones de subordinación de carácter laboral, incluyendo a personas en formación, voluntarios, postulantes, extrabajadores y terceros. Así mismo, hace hincapié en la protección de grupos vulnerables con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En esa misma línea, el Convenio 190 amplía el lugar en el cual se pueden presentar situaciones de acoso, sin limitarlo al acoso laboral. En tal sentido, las conductas de acoso y violencia se pueden dar, no solo en el lugar de trabajo o en las comunicaciones relacionadas con la actividad laboral, sino también en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, incluyendo comportamientos en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como en el alojamiento proporcionado por el empleador.

---

[1] Parágrafo del artículo 1° de la Ley 1010 de 2006, declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-190 de 2007, "*en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006*"

[2] Parágrafo del artículo 6° de la Ley 1010 de 2006

Con la aprobación del Convenio 190 también se eliminaría el requisito de persistencia en la conducta como una característica fundamental del acoso laboral, indicando que los comportamientos o prácticas que constituyan violencia y acoso pueden manifestarse una sola vez. Por consiguiente, al ser ratificado el Convenio 190 de la OIT ya no será necesaria que la conducta sea repetida sino solamente bastará con un acto aislado para que se considere como acoso laboral.

Finalmente, aunque ambas normas exigen a los empleadores que se implementen mecanismos de prevención del acoso, el Convenio 190 es más explícito en la necesidad de adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, brindar capacitación continua a los trabajadores y otras personas concernidas, así como velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación, y a medidas de apoyo.

La ratificación del Convenio de la OIT ampliará el ámbito de aplicación y protección de las medidas preventivas y correctivas, buscando visibilizar aquellas situaciones en las que sean víctimas de acoso las mujeres y las minorías.

Desde nuestra firma seguiremos haciendo el correspondiente seguimiento a los debates que se deben seguir surtiendo para la aprobación de este Convenio y estaremos muy atentos a asesorarlos con cualquier acción o medida preventiva que las empresas lleguen a requerir ante estas nuevas medidas.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S