

LEY No. 2528 **-4 AGO 2025**

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO– No. 190» ADOPTADO POR LA 108A REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA, EL 21 DE JUNIO DE 2019.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Visto el texto del POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO– No. 190» ADOPTADO POR LA 108A REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA, EL 21 DE JUNIO DE 2019.

Se adjunta copia fiel y completa del texto en español del precitado instrumento internacional publicado en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de siete (7) folios, certificado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El Presente Proyecto de Ley consta de veintitrés (23) folios.

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL “«CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO – No. 190», ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA EL 21 DE JUNIO DE 2019”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Visto el texto del «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, No. 190», ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA EL 21 DE JUNIO DE 2019”

Se adjunta copia fiel y completa del texto en español del precitado instrumento internacional publicado en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de siete (7) folios, certificado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El presente Proyecto de Ley consta de veintitrés (23) folios.



NORMLEX

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Visualizar en: Inglés - Francés - árabe - alemán - neerlandés - portugués - ruso - chino

Ir al artículo : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
 - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APPLICACIÓN

Artículo 2

- 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que piquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y ibuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

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, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos

vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

- Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar e:
- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
 - b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
 - c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo entes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado o no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Key Information
Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Entrada en vigor: 25 junio 2021)
Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 25 junio 2031 - 25 junio 2032

11/12/23, 11:00

Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

See also
Ratificaciones por país
Sumisiones a las autoridades competentes por país

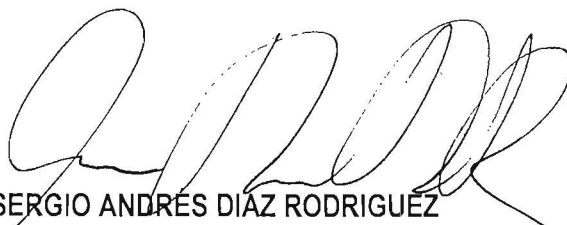
EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TRATADOS DE LA
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DEL
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CERTIFICA:

Que el texto de la «*Convenio sobre la Violencia y el Acoso - no. 190*», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019 que consta de siete (7) folios y que se acompaña al presente Proyecto de Ley, corresponde a la versión, en idioma español, publicada en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Dada en Bogotá, D.C., a los trece (13) días del mes de febrero de dos mil veinticuatro (2024).



SERGIO ANDRÉS DÍAZ RODRIGUEZ
Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO – No. 190», ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA EL 21 DE JUNIO DE 2019”

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 150 numeral 16, 189 numeral 2, y 224 de la Constitución Política de Colombia, presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley *“Por medio del cual se aprueba el «Convenio sobre la violencia y el acoso – No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019”*.

A. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

I. LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

El principal medio de acción de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”), desde su creación en 1919, son las normas internacionales. Dichas normas se clasifican en dos formas: convenios o recomendaciones. Los convenios son tratados que vinculan internacionalmente a los Estados Miembros que los ratifican, comprometiéndose formalmente a llevar a efecto las disposiciones establecidas en esos convenios. Por otro lado, las recomendaciones no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales. Estas últimas a menudo completan las disposiciones de los convenios. Así, los Estados que han ratificado convenios deben rendir cuentas periódicamente de su aplicación, y están obligados constitucionalmente a presentar memorias sobre las medidas que han adoptado para llevarlos a efecto. Además, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a la Organización sus observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por sus países.

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. Lo anterior es la finalidad por la cual 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 del Estado, siendo este, en el caso colombiano, el Honorable Congreso de la República, a fin de asegurar el examen adecuado de los instrumentos por las autoridades competentes. Adicionalmente, 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.¹

¹ Constitución de la OIT, Artículos 19 (5) b), 19 (5) c), 19 (6) b) y 19 (6) c) y 23 (2).

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. *A contrario sensu*, las recomendaciones no están sujetas a ratificación, ni son vinculantes internacionalmente para los Estados Miembro. Así las cosas, 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. Entonces, un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigencia antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado.

Respecto de lo anterior, 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 período suele ser de doce (12) meses tras el registro de su ratificación.²

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".³

Lo anterior implica que aquellos instrumentos ratificados por el Estado colombiano son parte del ordenamiento jurídico, y tanto las autoridades, como los particulares, deben acatarlos en consecuencia.

III. FUNDAMENTACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO C-190 A CONSIDERACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

El Convenio número 190 de la OIT (en adelante "Convenio C-190") es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Además de estar desarrollado en la Recomendación número 206, este derecho integra los conceptos interseccionales de igualdad, no discriminación y seguridad y salud en el trabajo (SST). Así, estos instrumentos brindan el primer marco común para la prevención y la eliminación de esas conductas inaceptables, y la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable basado en la dignidad y el respeto de todas las personas.

El Convenio C-190 exige a todo Estado Miembro que lo ratifique que respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso en todos los sectores, incluido en la economía informal. Además, insta a que se adopte un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en

² Constitución de la OIT, Artículo 19 (5) d); OIT (2014), "Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo"

³ Constitución Política de la República de Colombia, Artículo 53

cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso. El Convenio C-190 reconoce la violencia y el acoso por razón de género e incluye medidas específicas para abordar sus causas profundas.

En conjunto, es un instrumento internacional que le apuesta a la aceleración de un cambio sociocultural y una reorientación hacia un paradigma de respeto, seguridad y protección para todas las personas en el trabajo. Por tanto, se instan a los Estados Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a adoptar una estrategia integral para prevenir, combatir y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género.

El enfoque de género no sólo se limita al grupo especialmente vulnerable conformado por mujeres, sino que se extiende a otros grupos en situación de vulnerabilidad, afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; la población LGTIQ+, personas con VIH/SIDA, y personas refugiadas y/o migrantes.

Al ratificarse el Convenio C-190, los Estados Miembro se comprometen a establecer mecanismos de prevención y protección, control de su aplicación, vías de recurso y reparación, así como orientación y difusión. Así mismo, el Convenio C-190 impone la obligación de adoptar legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo.

El Convenio C-190 no solo promueve espacios seguros en el trabajo, sino también reconoce que la violencia domestica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud. Lo anterior toda vez que su marco de aplicación se extiende fuera del espacio de trabajo.

La importancia de este Convenio es que se generan entornos de trabajos seguros y libres de violencia de género para lograr una equidad en el trabajo. Así, a manera de ejemplificación, puede saldarse la deuda histórica generada por la discriminación y afectación a la mujer en Colombia. Para nuestro país es muy importante la ratificación de este convenio toda vez que no solo promueve espacios seguros en el trabajo, sino también reconoce que la violencia domestica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud.

Algunos de los beneficios de la ratificación del el Convenio C-190 son los siguientes:

- Ampliar la definición legislativa de violencia y acoso en el mundo de trabajo, incluso con respecto a la violencia y acoso por razón de género y al acoso sexual. Lo anterior implica incluir dentro de la regulación actual, mecanismos de acción frente conductas de violencia y acoso que se manifiesten una sola vez. De igual forma implica la prevención y prohibición el acoso sexual laboral, incluyendo el acoso sexual por creación de entorno laboral hostil;
- Extender el marco jurídico de protección a todas las personas en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso a personas que sufren personas

en búsqueda de empleo y postulantes a empleo, u otros terceros, en los términos previstos en el presente Convenio;

- Asegurar que las disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo cubran eventos de violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo;
- Adoptar el principio de tolerancia cero ante conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- Adoptar medidas para reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo;
- Formular y desarrollar una estrategia integral para prevenir el acoso y violencia en el mundo del trabajo, que contemple protección a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada, asegurándose de la brindar una garantía real y efectiva de su derecho a la igualdad y no discriminación.
- Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, y procedimientos de notificación y de solución de conflicto seguros, equitativos y eficaces, que articulen diferentes sectores para el desarrollo de medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa.

Desde que se inició el trámite para adoptar en la OIT el Convenio C-190, Colombia participó activamente para alcanzar este logro. En la 108ª Conferencia todos los países participantes trabajaron incansablemente para hacer realidad los instrumentos para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Así mismo, Colombia, dio respuesta a cuestionario presentado por la OIT, para definición de posición de Gobierno de Estados Miembro, si se aceptaba esta norma como Convenio o como Recomendación. Sobre lo anterior, Colombia votó por la opción de Convenio, el cual fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, y entró en vigor el 25 de junio de 2021. Este Convenio actualmente cuenta con 36 ratificaciones.

En lo que respecta al contexto interno, en Colombia se cuenta con importantes normas para prevenir el acoso laboral. Al respecto se expidió la Ley 1010 de 2006 *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, en donde el Estado Colombiano reconoció la necesidad de afrontar la grave problemática que ocasionan situaciones, definiendo el acoso laboral y estableciendo mecanismos o instrumentos tendientes a prevenirlo, corregirlo y sancionarlo.

El Gobierno Nacional, reconociendo que la violencia en el lugar de trabajo genera también riesgos en la salud de los trabajadores creó una batería de herramientas para la evaluación de factores psicosociales, con el fin de identificar y vigilar

situaciones de violencia en el medio laboral, para ser aplicada por empleadores, trabajadores, Administradoras de Riesgos Profesionales y el Gobierno Nacional.

En el año 2012 se expidieron las Resoluciones 652 y 1356, por las cuales se define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se establece la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

Para el Gobierno de la República de Colombia, especialmente para el Ministerio del Trabajo, ha sido una prioridad eliminar la violencia en el lugar del trabajo, y por ello se han realizado las siguientes acciones que, aunque comparten el objeto y fin del Convenio C-190, resultan insuficientes:

a. Lineamientos, directrices y expedición de actos administrativos en materia de violencia de género y acoso

En el marco de la Conmemoración del 8 de marzo, se logró dar lineamiento y visibilizar las violencias y el acoso diferencial que pueden sufrir las mujeres trabajadoras, y el sector social LGBTIQ. Se expidió y comunicó a las empresas la Circular 0026 de 2023, la cual reúne y retoma marcos jurídicos de prevención y corrección del acoso laboral, sexual y las violencias de género y los alinea con principios internacionales y obligaciones jurídicas.

b. Grupo Élite para la Inspección con Enfoque de Género -GEEG

Desde noviembre de 2022, mediante la Resolución 4607 de 2022, el Ministerio del Trabajo ha puesto en marcha una iniciativa innovadora denominada "Grupo Élite para la Inspección con Enfoque de Género (GEEG)". La anterior consta de un equipo especializado y entrenado para realizar un seguimiento exhaustivo de las políticas y prácticas laborales desde una perspectiva de género. El GEEG desempeña un papel esencial en la formación y concientización de empleadores y trabajadores acerca de la igualdad de género y los derechos laborales.

Además, brinda orientación y asistencia técnica a empresas y organizaciones para respaldar la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género y la no discriminación, y realiza inspecciones laborales para verificar el cumplimiento de la normativa laboral para verificar la implementación efectiva de medidas destinadas a identificar, atender y prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo. Durante la mencionada inspección se presta una especial atención a: 1) la política institucional o empresarial contra las violencias de género en el trabajo, 2) los procedimientos y procesos específicos de fácil acceso y preservando la confidencialidad, 3) el acompañamiento de la ARL, y 4) la existencia de un régimen sancionatorio claro.

En el contexto de la inspección laboral con un enfoque de género, se llevaron a cabo acciones pedagógicas y de sensibilización que involucraron a un total de 7.796 personas. Este grupo se compuso de 4.964 mujeres (63,7%), 2.559 hombres (32,8%) y 273 personas pertenecientes a la comunidad LGBTTIQ+ (3,5%). Además,

se efectuaron un total de 819 inspecciones laborales, según lo detallado en el informe trimestral con fecha de corte al 30 de mayo.

Complementariamente se han llevado a cabo despliegues territoriales con el propósito de brindar lineamientos técnicos a las Direcciones Territoriales con relación a la inspección laboral con enfoque de género, las funciones del Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género y la focalización de una estrategia de inspección en los sectores del trabajo sexual y trabajo doméstico.

En este marco, se construyó protocolo para la inspección preventiva con miras a la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, se ha impactado a más de 1.100 personas trabajadoras que realizan labores relacionadas con Trabajo doméstico, se realizaron más de 230 acciones de diferentes tipos en más de 20 departamentos, incluyendo más de 30 acciones de inspección preventiva.

Además, para proteger los derechos fundamentales del trabajo sexual, acorde a los exhortos de la Corte Constitucional, se están aplicando entrevistas de trabajo sexual, para caracterizar aspectos socio económico y laboral de las mismas, así establecer estrategias para su protección. Paralelamente se han instalado de Mesas Interinstitucionales de Trabajo Sexual en Boyacá, Atlántico, Antioquia, Huila, Caquetá, Soacha y Girardot, en lo consecutivo en el resto del país. Lo anterior, con el objetivo de articular acciones con las entidades de los territorios, en vía de conocer los avances de cada entidad, de tal forma que posteriormente impulsen una Mesa Interinstitucional Nacional de Trabajo sexual y se han realizado Mesas de técnicas con el legislativo para su posible reglamentación.

c. Equidad Laboral con Enfoque de Género en el Ámbito Empresarial

Mediante Equipares Empresarial, un programa de certificación dirigido a empresas y organizaciones que adoptan el Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), iniciativa implementada por el Ministerio del Trabajo en colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se abordan ocho dimensiones con el propósito de identificar y eliminar las brechas de género en sus estructuras. Una de estas dimensiones se centra en la problemática del Acoso Laboral y Sexual en el entorno laboral.

Equipares Empresarial a través del equipo técnico del Ministerios ofrece apoyo técnico para la creación de un protocolo que permita identificar, reportar y abordar adecuadamente los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la organización, al tiempo que facilita la difusión de información clara acerca de lo que constituye dicho acoso. Además, se ofrecen talleres de sensibilización a líderes clave y al personal en general sobre este tema. Asimismo, se fomenta el compromiso de las empresas y organizaciones para diseñar e implementar campañas y programas de capacitación relacionados con la prevención del acoso laboral y sexual.

Como parte integral de este proceso de acompañamiento, se busca asegurar que la política de igualdad de género incluya compromisos concretos para prevenir, abordar, sancionar y eliminar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.

Además, se promueve el desarrollo de un sistema de prevención y detección de la violencia contra las mujeres, tanto a través de comunicaciones internas como de campañas externas de prevención.

Para obtener la certificación a través de Equipares Empresarial, las empresas deben someterse a una auditoría externa que verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta dimensión. Estos requisitos incluyen, entre otros, la implementación de medidas específicas para prevenir, abordar, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el entorno laboral. Hasta el mes de septiembre, un total de 17 empresas se encuentran en el proceso de implementación del Sello Equipares Empresarial.

d. Medidas de transversalización del enfoque de género en el Ministerio

Con la transversalización del enfoque de género, se ha buscado promover una entidad más consciente, que identifique las necesidades y particularidades diferenciadas de las mujeres y el sector social LGBTIQ+. Bajo este enfoque, se han tomado las siguientes acciones:

1. Aprobación 3 Instrumentos Internos:

- a) Circular 83 del 2022 sobre las Directrices de articulación y planeación institucional para transversalizar el enfoque de género;
- b) Circular 19 del 2023 sobre las Directrices para la conmemoración del 8 de marzo día internacional de la mujer trabajadora;
- c) Resolución 2110 del 2023, sobre la adopción del *"Protocolo para la protección frente a todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y otras discriminaciones"*.

2. Acciones innovadoras:

- a) Conformación del Comité Interno.
- b) Actualización del Programa Nacional de Equidad Laboral para las Mujeres mediante Decreto 4463 de 2011.
- c) Inicio de la implementación Equipares Público al interior del Ministerio del Trabajo, con lo que se busca transformar la entidad tanto en sus dimensiones internas como externas en pro de la igualdad de género.
 - a. A nivel interno, se propone trabajar en la cultura institucional y en los procesos que constituyen el centro del funcionamiento de la institución, mediante la adopción de medidas y políticas que permitan eliminar barreras y discriminaciones de género en el lugar de trabajo, garantizar la equidad salarial y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, fomentar la inclusión y participación activa de las mujeres en todos los niveles y áreas de la organización, y promover un ambiente laboral libre de acoso y violencia de género.
 - b. A nivel externo, se propone analizar la política pública, sus enfoques y posibles impactos en la vida de las mujeres y en la

igualdad de género, el fortalecimiento de la capacidad institucional para responder a las necesidades específicas de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Consecuentemente, es claro que desde el interior del Gobierno Nacional existe un interés de velar por la promoción y prevención del acoso y violencia sexual de los trabajadores, y en razón a ello se han tomado distintas iniciativas. Dichas iniciativas van de la mano con el objeto y fin del Convenio C-190, y por tano su ratificación permitiría extender los esfuerzos del Gobierno Nacional para erradicar el acoso y violencia sexual dentro del espectro laboral, pues, aunque se han intentado llevar a cabo medidas correctivas, resulta imperioso contar con un marco legal internacional que determine las obligaciones expresas del Estado colombiano frente a la materia.

IV. CONSULTA TRIPRATITA BAJO EL CONVENIO 144 DE LA OIT

Dando cumplimiento al Convenio 144 de la OIT, ya ratificado por Colombia, el Convenio C-190 fue consultado en la Subcomisión de Asuntos Internacionales. Sobre el particular, el sector de los trabajadores estuvo de acuerdo en su ratificación. Empero, el sector de los empleadores sostuvo que en ese momento no resultaba recomendable la ratificación de ese ni de ningún otro convenio. Sin embargo, durante una reunión realizada el día 10 de noviembre del 2020, en la mencionada Subcomisión, con la participación de representantes de las Centrales Obreras y Gremios, se tomó la decisión de someter a sumisión el Convenio C-190 ante el Congreso de la Republica.

En el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se realizó la sesión del 28 de noviembre de 2023 en donde se consultó sobre la ratificación del Convenio C-190 entre representantes del Gobierno Nacional, de los empleadores y de los trabajadores, como consta en la correspondiente acta.

Sobre la ratificación del presente Convenio, en la citada sesión, las centrales obreras manifestaron la aprobación. A su vez, los empleadores reconocieron la importancia del tema tratado por el instrumento, y su relevancia desde el punto de vista humano y social. Por tanto, también aprobaron la ratificación del precitado Convenio.

Se debe señalar que la OIT realizó un estudio de brechas al Convenio C-190, el cual presenta un análisis comparativo entre las disposiciones del Convenio y las políticas y legislación nacional vigente. Este estudio fue socializado por parte de la OIT, el día 29 de noviembre de 2022 en la Subcomisión de Asuntos Internacionales, en la que estuvieron presentes representantes de las centrales obreras CUT, CGT, CTC y representantes de los empleadores ANDI, ACOPI, ASOBANCARIA y SAC. Así las cosas, para la presentación del presente Proyecto de Ley, se observó lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Convenio 144 de la OIT, toda vez que se cuenta con la aprobación de todos los actores tripartitos de la mesa de concertación.

Es de anotar que, desde el año 2021 la ratificación del Convenio C-190, hace parte de los acuerdos con los empleados públicos, concretados en la negociación estatal.

V. CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Con este instrumento se busca contar con mecanismos para abordar de manera integral la violencia, que afronta tanto empleadores como trabajadores en las relaciones laborales. Al ratificarse este Convenio el Gobierno deberá poner en marcha las medidas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Con este Convenio se configura un futuro de trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos.

Es menester resaltar el preámbulo del Convenio C-190, en el cual reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y recuerda las consecuencias que tienen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al respecto se plantea la responsabilidad de los Estados miembro de establecer un entorno de "tolerancia cero" frente a la violencia y el acoso.

El instrumento cuenta con ocho (8) capítulos, dentro de los cuales se destaca el tercero, sobre principios fundamentales. En dicho apartado, se aportan elementos para limitar la reproducción de las desigualdades existentes en las relaciones que se establecen en el ámbito laboral. Así mismo, se reconoce el derecho a contar con un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.

También, el instrumento, mediante sus capítulos cuarto y quinto sobre protección, prevención y aplicación de las vías de recurso y reparación, insta a los Estados Miembros a contar con mecanismos para abordar de manera integral la violencia y acoso sexual que afrontan tanto empleadores, como trabajadores dentro las relaciones laborales.

Además, de acuerdo con el capítulo segundo sobre el ámbito de aplicación, Convenio C-190 extiende su marco de aplicación a espacios no delimitados por el lugar de trabajo, dejando claro que cualquier forma de violencia es reprochable y sancionable si se da en el marco del cumplimiento de la relación laboral. Desde el ámbito de aplicación espacial se introduce el término de "mundo del trabajo", para ir más allá del lugar de trabajo e incluir otras circunstancias y entornos de modo que se garantice la protección efectiva contra todas las formas de violencia y acoso que ocurran durante, en relación o como resultado del trabajo.

Adicionalmente, el instrumento reconoce que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, e insta a los Estados Miembro a adoptar medidas para mitigar su impacto en el mundo del trabajo, siempre que sea razonable y factible. Además, el Convenio reconoce la importancia de identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas están más expuestos a la violencia y el acoso, y de adoptar las medidas de protección y respuesta apropiadas

Desde el ámbito personal de protección, el Convenio C-190 incluye a las personas que no están cubiertas por las disposiciones de la legislación laboral actual como, por ejemplo, contratistas, y personas despedidas y en busca o postulantes de

empleo.⁴ Este Convenio introduce la primera definición internacional de violencia y acoso en el mundo del trabajo por razón de género, y reconoce los efectos perniciosos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Adicionalmente, el capítulo sexto del instrumento señala la importancia de la sensibilización de los actores del mundo laboral, sobre la violencia y el acoso sexual. Así, desarrolla la obligación de emprender iniciativas de formación y orientación en la materia, dirigidas tanto hacia empleadores como trabajadores, para reconocer conductas reprochables en la materia.

Finalmente, en relación al capítulo octavo sobre las disposiciones finales del instrumento, es importante indicar que estas son parte esencial de todo Convenio, y se refieren a los siguientes aspectos:

- Los instrumentos de ratificación deben comunicarse siempre al Director General de la OIT para que la ratificación sea efectiva en derecho internacional. De no ser así, el Estado podrá considerar que el convenio ha quedado «ratificado» en su sistema jurídico interno, pero no surtirá efecto en el ordenamiento jurídico internacional. El instrumento de ratificación podría incluir la siguiente declaración: *“El Gobierno de ... por el presente instrumento ratifica el Convenio ... y se compromete, de conformidad con el párrafo 5, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar fielmente todas y cada una de sus obligaciones.”*
- Cuando un país miembro ratifica un convenio de la OIT, es de colegirse de ello, que dicho Estado acepta tanto incorporarlo a la legislación nacional como someterse como miembro activo a los mecanismos de control de la OIT. Así, deben responderse Memorias de Convenios ratificados y no ratificados; darse respuestas de Gobierno ante quejas; atender cualquier solicitud del órgano internacional.
- La denuncia de un Convenio es un derecho que le asiste a cualquier país miembro que lo haya ratificado, resultando ante esto, la terminación de sus obligaciones frente a la norma internacional. Sobre el particular, en el presente Convenio se establece que el tiempo que debe preceder para su denuncia es de 10 años, contados desde fecha de entrada en vigor de la norma internacional. Dicha denuncia deberá hacerse dentro del año siguiente de cumplidos los 10 años de ratificación mediante acta dirigida al Director General de la OIT, quien deberá proceder a su registro.
- De acuerdo con ordenamiento de la OIT, habiendo ratificado Colombia el presente convenio, en caso de adopción de una nueva norma internacional, que conlleve o implique revisión de manera parcial o total del instrumento en cuestión, el Estado podrá ratificar el nuevo convenio, debiendo entonces denunciar manera inmediata el primero.

⁴ OIT, Convenio No. 190, Notas técnicas

En suma, el contenido del Convenio C-190 refleja las medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y dicta los lineamientos para su reconocimiento, denuncia, reparación, y prevención.

VI. CONSIDERACIONES CONSTITUCIONALES

Respecto de las materias de las que trata el Convenio C-190, el marco constitucional es muy amplio. Algunas de las disposiciones de la Carta Política reflejan los principios marco del Convenio en cuestión. A saber: la igualdad,⁵ el derecho al trabajo en condiciones dignas,⁶ y la libertad.⁷

También, en el espectro jurisprudencial, la Corte Constitucional ha señalado, en una línea jurisprudencial clara, su apoyo respecto a la materia de la que trata el Convenio C-190 de la OIT. Sobre el particular, en su sentencia la Corte Constitucional en la sentencia T-140 de 2021, destacó que a pesar de que el Convenio 190 de la OIT debe ser considerado como criterio interpretativo central, ante la falta de aprobación por el Estado colombiano, se requiere de un instrumento interno que adquiera la plenitud de efectos vinculantes.

De igual forma, la Corte Constitucional, mediante sentencia T- 415 de 2023, señaló que la importancia de las autoridades competentes de administración de justicia, de tener un enfoque de género para no perpetuar los estereotipos discriminatorios, y así insto a siempre optar por una interpretación más favorable para la mujer víctima. También definió la violencia contra la mujer y se indicó la importancia de incluir en la legislación:

“(...) la posibilidad de que las mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género cuenten con la atención indispensable que permita equilibrar la asimetría de poder que suelen producir los estereotipos de género presentes tanto en la cultura institucional como en la sociedad y les permita contar con un acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz que preserve su dignidad e intimidad y las mantenga al margen de prácticas humillantes a través de las cuales se cuestiona su credibilidad.”

Así, resalto los beneficios del Convenio C-190 de la OIT, tanto por los deberes a observar por los Estados Miembro, como por los derechos que consagra.

Además, los artículos 4, 5 y 6 del Convenio, que hacen parte del capítulo de los principios fundamentales del convenio en estudio, por mandato constitucional, el Estado colombiano debe proteger los derechos fundamentales al trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

⁵ Artículo 13, Constitución Política de Colombia

⁶ Artículo 25, Constitución Política de Colombia

⁷ Artículo 28, Constitución Política de Colombia

A su vez, en el marco internacional, los siguientes convenios internacionales exhortan a los países a adoptar medidas para la eliminación de la violencia, acoso y/o discriminación contra la mujer:

- Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la *“Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”*, adoptada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980;
- Ley 984 de 2005 por medio de la cual se aprueba el *“Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”* adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de 1999;
- Ley 248 de 1995, por medio de la cual se aprueba la *“Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”*, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el nueve (9) de junio de 1994.

Los instrumentos mencionados *ut supra* deben entenderse como parte del ordenamiento jurídico constitucional del Estado colombiano bajo la figura del bloque de constitucionalidad. Bajo ese precepto, aquellas normas y principios que ostenten reglas de valor constitucional, como lo son los instrumentos que reconocen derechos e instan a los Estados a respetar parámetros de igualdad y no discriminación, son reconocidos como normas de rango constitucional en sentido estricto.⁸

Entonces, es claro que tanto el contenido, como el objeto y fin del Convenio C-190 de la OIT, son concordantes con la Constitución Política de Colombia.

VII. CONTEXTO LEGAL DEL INSTRUMENTO

Actualmente en Colombia se encuentra vigente la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, siendo esta la primera, y única, ley que regula y ofrece un marco jurídico general sobre el acoso laboral en Colombia. De igual forma establece los elementos constitutivos del acoso laboral, así como medidas preventivas y vías de recurso para las personas afectadas.

En relación al artículo 1º del Convenio concerniente a las definiciones, en nuestro país, si bien la Ley 1010 de 2006 es la única ley que regula el acoso laboral en el país, existe un andamiaje jurídico e institucional compuesto por normas de diverso orden para combatir la violencia en el país, y particularmente la violencia contra las

⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-191 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

mujeres.⁹ En conjunto, se han creado medidas transversales a todo el ordenamiento jurídico colombiano para combatir y erradicar la violencia y el acoso, en las que se prevén sanciones de diferente índole. Bajo el ordenamiento jurídico colombiano, el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como:

"(..) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

La mencionada ley incluye la discriminación laboral entre las modalidades de acoso laboral. A este respecto, la Corte Constitucional en su Sentencia T-293 de 2017 definió los siguientes elementos que configuran el acto discriminador:

- (i) produce un efectivo trato desigual en contra de una persona o colectividad;
- (ii) está fundado en criterios considerados como sospechosos (sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual), y
- (iii) no está justificado de manera razonable y proporcionada. En este sentido, el acoso laboral puede llegar a configurar una discriminación de género cuando se compruebe que las conductas que originaron el acoso se produjeron con ocasión de la condición sexual del empleado.

En virtud del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas previstas. Sin embargo, se consideran de manera excepcional actos aislados, cuando así lo decida la autoridad competente según la gravedad de la conducta y su capacidad de ofender por sí sola. Al respecto, es menester notar que la Ley 1010 de 2006 no cobija las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

Ahora bien, en lo que respecta al artículo 2° del Convenio, es menester señalar que la Ley 1010 de 2006 aplica a las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía. Sobre lo anterior, fue la Corte Constitucional, la cual mediante Sentencia C-960 de 2007 indicó que dicha protección de la Ley 1010 de 2006 se extiende *"a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo"*.¹⁰

Empero, hacen falta medidas para ampliar el ámbito de aplicación dentro de la regulación. Una medida crucial para la protección integral de la sociedad civil es extender la protección a las personas en formación; incluidos pasantes, aprendices,

⁹ Ley 1257 de 2008, *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"*

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-960 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa

trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, e individuos que ejercen la autoridad.

En la legislación y jurisprudencia nacional, en cuanto el ámbito de aplicación territorial y espacial no se limita a conductas llevadas a cabo en un sitio particular, sino que presta atención a la relación entre los sujetos. Al respecto, la Corte Constitucional en su Sentencia T-140 de 2021 aclara que, aun cuando los actos de violencia no hayan ocurrido en el lugar de trabajo y la jornada laboral, el empleador es responsable de actuar y tomar medidas frente a los hechos, si estos involucran a sus empleados y si tienen efectos en las relaciones entre los demás trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, el Código Penal tipifica cualquier acto de violencia¹¹ y acoso sexual,¹² pero sin hacer alusión de manera puntual al mundo del trabajo. Además, otras normas brindan herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres, como es el caso de la Ley 1227 de 2008. Así, el Régimen Disciplinario también contiene prohibiciones expresas sobre violencia laboral.¹³

Sobre la materia laboral, la Republica de Colombia ha ratificado 8 de los 10 Convenios fundamentales de la OIT, exceptuando los convenios sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (C-155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 (C-187).

Es claro que no existe en Colombia una estrategia integral sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Con respecto al abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración, cabe mencionar que en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013- 2021 se menciona la adecuación normativa a los convenios internacionales y principios y derechos fundamentales. Sin embargo, no se hace referencia explícita a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

De igual forma, se debería adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entre otros, en la medida en que sea razonable y factible, los empleadores deberían adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; proporcionar a los trabajadores información y capacitación al respecto.

En cuanto al Control de la aplicación, seguimiento y fortalecimiento de los mecanismos existentes, si bien el Ministerio del Trabajo cuenta con Inspectores del Trabajo y Seguridad Social encargados de la inspección, vigilancia y control del

¹¹ Congreso de la República de Colombia, Ley 1236 de 2008, Diario Oficial No. 47.059 Capítulo 1, Artículos 205-209

¹² Congreso de la República de Colombia, Ley 1236 de 2008, Diario Oficial No. 47.059 Capítulo 1, Artículos 210

¹³ Congreso de la República de Colombia, Ley 1952 de 2019, Diario Oficial No. 50.850 1, Artículos 39 inciso 6, 52 inciso 2, 173, y 203

cumplimiento de la legislación laboral y los derechos fundamentales del trabajo, no se consagra un mecanismo de seguimiento y control de aplicación de la legislación nacional que permita una mirada particular de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por lo anterior, el Estado deber formular y desarrollar una estrategia integral para prevenir el acoso y violencia en el mundo del trabajo, y debería velar por que las políticas pertinentes, aborden y controlen la materia.

La Ley 1010 de 2006 establece el procedimiento de presentación de quejas e investigación de casos de acoso laboral y crea los comités de convivencia como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. De igual forma, la Ley 1010 de 2006 establece mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo y se establece un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo, los cuales difieren entre sector público y privado (Art. 10), y establece garantías contra las represalias (Art. 11).

Si las víctimas consideran que sus derechos no fueron garantizados mediante los procedimientos anteriormente enunciados, cuentan con la potestad de acudir al juez laboral del lugar de ocurrencia de los hechos, haciendo uso del proceso especial de la ley en mención (Ley 1010 de 2006, arts. 11, 12, 13 y 18), o a los órganos competentes en materia disciplinaria y penal. No obstante, existe una limitación de acceso a estas vías de recurso para todas aquellas personas del mundo del trabajo no abarcadas por la Ley 1010 de 2006, incluso, por ejemplo, los trabajadores del sector informal.

Además, la Ley 1010 de 2006 no menciona las vías de reparación. Pese a lo anterior, existen vías judiciales para la solicitud de reparación de las víctimas como, por ejemplo, la acción de reparación directa en el sector público, y la justicia ordinaria laboral para el sector privado. No obstante, este tipo de procesos toman largos periodos y existen dificultades probatorias de los casos de violencia y acoso.

VIII. IMPACTO FISCAL

El artículo 7 de la Ley Orgánica 819 de 2003, indica la necesidad de que cualquier proyecto de ley que ordene algún gasto u otorgue beneficios tributarios, sea compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para lo anterior, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, deberá rendir su concepto favorable respecto de la compatibilidad del Proyecto de Ley con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República.

El análisis de impacto fiscal resulta imperioso a todos los proyectos de ley cuyo objeto sea aprobar tratados internacionales que prevean beneficios tributarios u ordenen un pago.

No obstante, la Corte Constitucional indicó que, si bien la implementación del marco jurídico de un tratado podría involucrar gastos financieros, si el articulado del instrumento no impone directamente gastos o costos fiscales a los Estados Parte,

el análisis de impacto fiscal del que trata el artículo 7° de la Ley Orgánica de 2003, no resulta obligatorio.¹⁴ Los preceptos en donde el análisis es indispensable para la exequibilidad del Proyecto de Ley aprobatoria de tratados son aquellos en donde:

*“a favor de sujetos de derecho internacional, así como del personal diplomático o cooperante que apoya la ejecución de sus actividades en Colombia”.*¹⁵

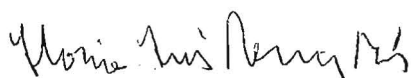
El Convenio C-190 no se encuentran dentro de ninguno de los preceptos descritos a lo largo del artículo 7° de la LEY 819 DE 2003. El instrumento en cuestión no genera ningún impacto fiscal, toda vez que, con la expedición de la ley correspondiente, no se ordena ningún gasto, ni se otorgan beneficios tributarios, como tampoco habrá disminución de alguna erogación para la aplicación del instrumento. En ese orden de ideas, el Convenio C-190 estaría dentro de los supuestos de expedición de la norma, tal y como fue descrito por la corte constitucional en su sentencia C-349 de 2023.

Por las anteriores consideraciones, el Gobierno Nacional, a través del señor Ministro de Relaciones Exteriores y la señora Ministra del Trabajo, solicita al Honorable Congreso de la República aprobar el Proyecto de Ley *“Por medio de la cual se aprueba el «Convenio sobre la violencia y el acoso - No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019”*.

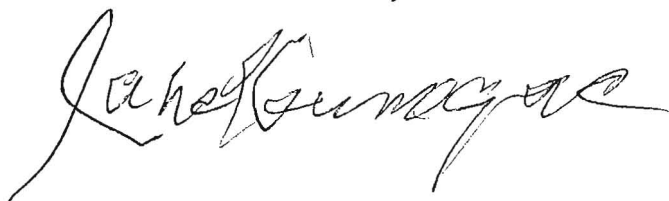
De los Honorables Congresistas,



LUIS GILBERTO MURILLO URRUTIA
Embajador Extraordinario y
Plenipotenciario Encargado de las
funciones del empleo de
Ministro de Relaciones Exteriores



GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo



¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-349 de 2023. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-126 de 2023. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

Secretaría General (Art. 100 y 101)

El día 16 del mes febrero 2024

se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 217. Acto Legislativo Nº. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales.

~~Embajador Extraordinario Min. Relaciones~~ Dr.

Luis Gilberto Murillo, Ministro de Trabajo Dra. Gloria Ines
Ramirez HS Jaël Quiroga Carrillo.

SECRETARIO GENERAL

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

BOGOTÁ, D.C., 14 FEB 2024

AUTORIZADO. SOMÉTASE A LA CONSIDERACIÓN DEL HONORABLE
CONGRESO DE LA REPÚBLICA PARA LOS EFECTOS CONSTITUCIONALES

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

(FDO.) ÁLVARO LEYVA DURÁN

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «*Convenio sobre la violencia y el acoso - No. 190*», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza 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 sobre la violencia y el acoso - No. 190*», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

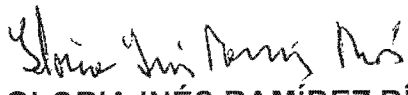
ARTÍCULO TERCERO: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D.C., a los

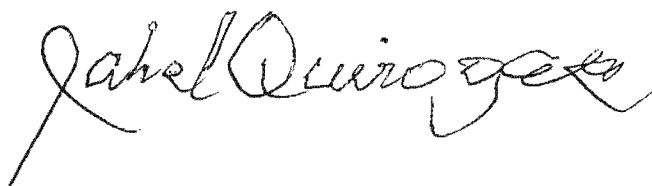
Presentado al Honorable Congreso de la República por el Ministro de Relaciones Exteriores y la Ministra del Trabajo.


LUIS GILBERTO MURILLO URRUTIA

Embajador Extraordinario y
Plenipotenciario Encargado de las
funciones del empleo de
Ministro de Relaciones Exteriores


GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS

Ministra del Trabajo



CEN. DE LA REPÚBLICA

Secretaría de (Art. 150 y ss Ley 1.992)

El día 16 del mes Febrero del año 2024

se radicó en este despacho el proyecto de ley

Nº. 217 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales.

por: Embajador Extraordinario Min. Relaciones Exst.

Dr Luis Gilberto Murillo, Ministro de Trabajo, Dra Gloria Inez
Ramirez HS Saul Quiroga Camillo

St. de la República





2528

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Bogotá D.C.,

«CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, No. 190», ADOPTADO POR
LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN
GINEBRA, SUIZA EL 21 DE JUNIO DE 2019

AUTORIZADO

SOMÉTASE A CONSIDERACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA PARA
LOS EFECTOS CONSTITUCIONALES.

EMBAJADOR EXTRAORDINARIO Y PLENIPOTENCIARIO ENCARGADO DE
LAS FUNCIONES DEL EMPLEO DE MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES,

LUIS GUILLERMO MURILLO URRUTIA

* * *

LEY 424 DE 1998

(enero 13)

por la cual se ordena el seguimiento a los convenios internacionales suscritos por Colombia.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El Gobierno Nacional a través de la Cancillería presentará anualmente a las Comisiones Segundas de Relaciones Exteriores de Senado y Cámara, y dentro de los primeros treinta días calendario posteriores al período legislativo que se inicia cada 20 de julio, un informe pormenorizado acerca de cómo se están cumpliendo y desarrollando los Convenios Internacionales vigentes suscritos por Colombia con otros Estados.

Artículo 2°. Cada dependencia del Gobierno nacional encargada de ejecutar los Tratados Internacionales de su competencia y requerir la reciprocidad en los mismos, trasladará la información pertinente al Ministerio de Relaciones Exteriores y este, a las Comisiones Segundas.

Artículo 3°. El texto completo de la presente ley se incorporará como anexo a todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el Ministerio de Relaciones Exteriores presente a consideración del Congreso.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Amylkar Acosta Medina.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Carlos Ardila Ballesteros.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Diego Vivas Tafur.

REPUBLICA DE COLOMBIA-GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de enero de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Maria Emma Mejía Vélez.

* * *

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

BOGOTA, D.C. 14 FEB 2024

AUTORIZADO. SOMETASE A LA CONSIDERACIÓN DEL HONORABLE
CONGRESO DE LA REPUBLICA PARA LOS EFECTOS CONSTITUCIONALES

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

(FDO.) ALVARO LEYVA DURAN

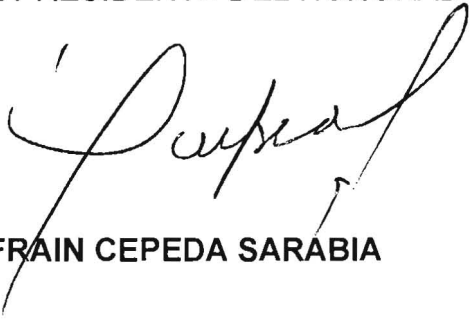
DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «Convenio sobre la violencia y el acoso - No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza 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 sobre la violencia y el acoso - No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA



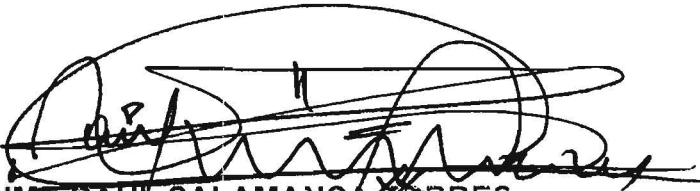
EFRAIN CEPEDA SARABIA

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA



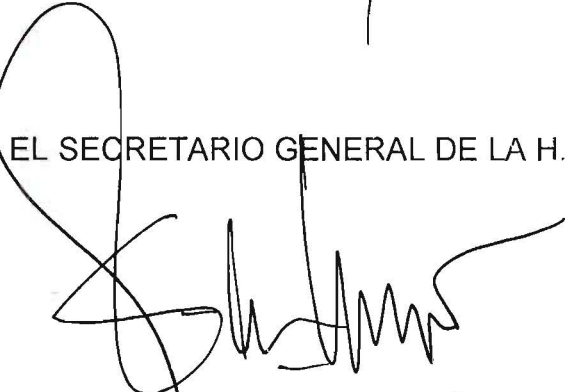
DIEGO ALEJANDRO GONZALEZ GONZALEZ

EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES



JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

EL SECRETARIO GENERAL DE LA H. CÁMARA DE REPRESENTANTES



JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

LEY No. 2528

**POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL “CONVENIO SOBRE LA
VIOLENCIA Y EL ACOSO- No. 190” ADOPTADO POR LA 108A REUNIÓN
DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA,
SUIZA, EL 21 DE JUNIO DE 2019**

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

EJECÚTESE, previa revisión de la Corte Constitucional, conforme al artículo 241-10 de la Constitución Política.

-4 AGO 2025

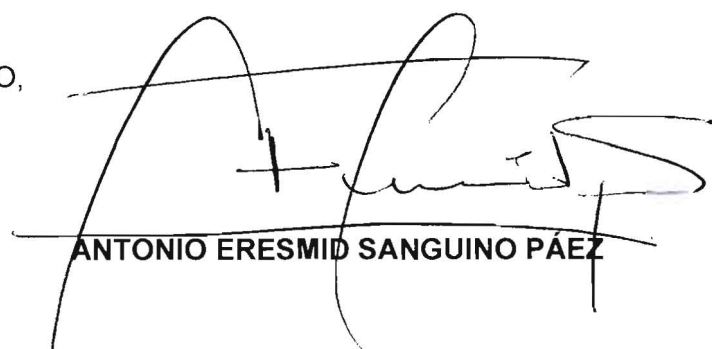
Dada, a los



LA VICEMINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES, ENCARGADA DEL EMPLEO
DEL DESPACHO DE LA MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES,


ROSA YOLANDA VILLAVICENCIO MAPY

EL MINISTRO DE TRABAJO,


ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ