



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

COMENTARIOS AL INFORME V (1)
**Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del
trabajo**

Oficina Internacional del Trabajo

*Por Paz, Soberanía, Democracia y
Derechos Laborales*

Presentados por:
**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE
COLOMBIA-CUT**
Colombia
Noviembre de 2018



TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. -Colombia
Email: presidente@cut.org.co -Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:
www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Bogotá D.C., Colombia; Noviembre de 2018

Señores:

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Ginebra, Suiza

Asunto: Comentarios al informe V (1) Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia-CUT, central sindical más representativa de Colombia, procede a hacer comentarios al informe de la referencia, preparado por la Oficina Internacional del Trabajo con el fin de adelantar las labores tendientes a la discusión durante la 108° Conferencia Internacional del Trabajo para la adopción de dos nuevas Normas Internacionales del Trabajo.

Desde ya agradecemos el trabajo y dedicación de la oficina en esta iniciativa y manifestamos nuestra confianza y apoyo para que durante la próxima conferencia, en la cual conmemoraremos los 100 años de la OIT, pueda adoptarse el Convenio 190 y una Recomendación que le complementa.

Sobre los ajustes propuestos por la oficina la CUT considera:

Preámbulo (punto 6 de las Conclusiones)

La CUT encuentra que la sugerencia de la Oficina es más clara y precisa y apoya el cambio siempre y cuando el resto del texto aprobado por la Comisión Normativa se mantenga. El cambio no afecta el interés del preámbulo de reconocer que la violencia y acoso constituyen violaciones a los Derechos Humanos, sino que le aclara.

Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo 1 (a)

Punto 3 (a) de las Conclusiones

Ante la sugerencia de la Oficina de desarrollar una lista de comportamientos que puedan configurar violencia y acoso, la CUT no solo manifiesta su aceptación sino que espera que esta iniciativa sea



TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO

Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. -Colombia

Email: presidente@cut.org.co -Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:

www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

ampliamente respaldada. En países como Colombia u otros de Latinoamérica con gran tradición legalista pero poco desarrollo normativo actual en materia de violencia y acoso en el trabajo, normas internacionales que no solo enuncien en términos generales “violencia y acoso” sino que proporcionen ejemplos claros de conductas, prácticas y comportamientos, sería fundamental como criterio orientador, como base para la construcción legal nacional o para suplir vacíos normativos nacionales. En todo caso, es fundamental que tal lista quede claramente contemplada como enunciativa, no taxativa ni exhaustiva de forma tal que no pueda ser utilizada como suficiente sino como punto de partida y explicativa.

Artículo 1 (c)

Punto 3 (c) de las Conclusiones

Definición de “trabajador”

La CUT considera que uno de los principales logros de la norma que se adoptare en la próxima conferencia es la definición amplia y detallada de “trabajador”. En Colombia, como en otros países, se confunde aun el concepto de “trabajador” con el de persona con contrato de trabajo, no sólo en la práctica sino que en la legislación o políticas públicas el trato sigue siendo diferenciado en perjuicio de aquellos trabajadores sin contrato de trabajo. En concreto, existe en Colombia una ley sobre Acoso Laboral, muy precaria en protección, que excluye de su campo de aplicación a los trabajadores en formación, a los voluntarios, a desempleados, a trabajadores mediante formas relaciones de trabajo disfrazadas, etc; haciendo objeto de la protección legal al mínimo de la población trabajadora. Ha ocurrido incluso en Colombia que, tal visión reducida del concepto de trabajador asimilándolo a contrato de trabajo ha operado en contra de derechos fundamentales en el trabajo como el caso de la aplicación de jornadas de trabajo y descansos (actores y actrices), derecho de asociación sindical (contratistas de prestación de servicios) y negociación colectiva (contratos de aprendizaje tienen prohibición legal de negociar sus auxilios de sostenimiento).

Para el objeto de las normas en construcción, es fundamental que el concepto de “trabajador” objeto de protección sea el más amplio y claro explícitamente en el instrumento, de forma tal que, siendo que se reconoce como una violación a derechos humanos, se aplique su protección y prevención a cualquier trabajador en el mundo del trabajo, siendo que ahora los tipos más difusos de éste, pueden ser incluso los más expuestos a la violencia y acoso.

*Por Paz, Soberanía, Democracia y
Derechos Laborales*



TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO

Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. –Colombia

Email: presidente@cut.org.co –Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:

www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

Artículo 2 (Punto 4 de las Conclusiones)

Otro de los aspectos fundamentales de la norma propuesta es mantener un criterio amplio sobre el ámbito de aplicación del Convenio adoptado como “mundo del trabajo” y no reducirlo a “lugar de trabajo”. Aunque podría comprenderse las preocupaciones de los empleadores en este asunto, es clave mantener el campo como se ha venido construyendo con la claridad de que el convenio establece responsabilidades para todos los actores del mundo del trabajo, por un lado, y por el otro, que como norma a expedirse en el primer centenario de OIT, lo mínimo que se espera de ésta es que responda a las realidades actuales del mundo del trabajo, incluidas las nuevas dinámicas de realización de las labores, la difusión de los lugares de trabajo y las modalidades del trabajo actual, que no deben jugar en perjuicio de la protección de los trabajadores, especialmente frente a la violencia y acoso.

Posible nuevo Artículo después del Artículo 4 (Punto 7 de las Conclusiones)

La introducción del nuevo artículo propuesto resulta problemática y no puede por tanto apoyar la propuesta. El nuevo artículo propuesto parece estar basado en el Artículo 8 del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (No. 161), donde se indica que “El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa”.

Vemos con preocupación, este nuevo artículo propuesto no solo interactuaría con los Artículos 1 (c) y 2, como sugiere la Oficina, sino que estaría estrechamente relacionado al Artículo 3 (punto 5 de las Conclusiones). Además, el párrafo 7 del Preámbulo reza “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 que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos”...

A este respecto, el nuevo artículo implicaría que el instrumento extienda de forma global y poco equitativa las obligaciones del trabajador individual para prevenir y combatir la violencia y el acoso. Además, las medidas de prevención necesarias a nivel de empresa, mencionadas en el Artículo 9, no son competencia del trabajador. El nuevo artículo constituye por tanto una contorsión inútil. Aunque tanto empleadores, superiores, colegas o terceras personas pueden ser tanto perpetradores como víctimas de actos de violencia y acoso, esto no implica que todos ellos estén expuestos a la

*Por Paz, Soberanía, Democracia y
Derechos Laborales*



TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. -Colombia
Email: presidente@cut.org.co -Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:
www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

violencia y al acoso en la misma escala o en igual medida, ni que todos tengan igual responsabilidad y papel a la hora de prevenir la violencia y el acoso. Los gobiernos tienen la responsabilidad de establecer los marcos legales y de políticas necesarios y las medidas relacionadas (incluso para garantizar una aplicación y remedio adecuados), mientras que, en última instancia, la responsabilidad primaria de crear un entorno de trabajo donde se prevenga la violencia y el acoso ha de recaer en el empleador. Corresponde a los empleadores, en consulta con los representantes de los trabajadores, establecer códigos de conducta, evaluaciones de riesgo, prácticas, políticas, procedimientos, programas de formación, etc. que pudieran resultar necesarios para prevenir y abordar la violencia y el acoso. Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar y cumplir las normas.

Artículo 6 (Punto 10 de las Conclusiones)

Conexión entre desigualdad, discriminación y violencia y acoso

La CUT respalda el cambio propuesto en el sentido de hacer referencia “en el empleo y la ocupación” siendo éste mucho más amplio, lo cual obedece a las intenciones y perspectiva que se ha mantenido en la construcción de este convenio de abarcar un espectro mayor, tal y como hemos mencionado en los comentarios precedentes. Además del hecho de que recoge conceptos ya establecidos en convenios fundamentales sobre igualdad y no discriminación que deben mantenerse e insistirse.

Sobre la propuesta de la Oficina en relación con “Grupos Vulnerables” la CUT encuentra razón en mejorar su redacción para que no induzca en errores de estigmatización y por tanto apoya la redacción complementada así: “uno o más grupos vulnerables a la discriminación y a la desigualdad”

Artículo 9 (Punto 12 de las conclusiones)

La CUT apoya el cambio de estructura propuesto por la oficina en este punto.

Artículo 10 (Punto 13 de las Conclusiones)

En cuando al cambio propuesto para el literal b) al cambiar “mecanismos” por “procedimientos” nos preocupa que esto sea utilizado a nivel nacional para considerar que se requiere una reglamentación específica para la aplicación del artículo, o que si no se establecen unos “procedimientos” propiamente dichos, no puedan usarse los mecanismos o herramientas con las que ya se pueda contar. No comprendemos la necesidad o conveniencia del cambio.

*Por Paz, Soberanía, Democracia y
Derechos Laborales*



TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. –Colombia
Email: presidente@cut.org.co –Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:
www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

En los incisos iv y v consideramos muy pertinente la inclusión hecha por la Oficina de “víctimas”, por las razones expuestas por ésta.

Artículo 12

(Punto 15 de las conclusiones)

La CUT respalda la inclusión propuesta de la Oficina con la justificación de que los gobiernos deben dar la importancia necesaria para reconocer que el desarrollo del Convenio no es solo responsabilidad de los empleadores sino que exige leyes y políticas públicas nacionales.

Finalmente, sobre los cambios propuestos por la Oficina al borrador de Recomendación, siendo que no son de fondo o no afectan el contenido de las discusiones y conclusiones de la comisión normativa, la CUT manifiesta su apoyo a las sugerencias de la Oficina.

Agradecemos la atención dada a la presente y que nuestros comentarios sean tenidos en cuenta para el siguiente informe.

Desde ya manifestamos el compromiso y acción de la CUT por la aprobación de estas nuevas Normas Internacionales del Trabajo.

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones en Bogotá D.C. en la Calle 35 # 7 – 25 piso 9, Central Unitaria de Trabajadores de Colombia-CUT. PBX: 323 75 50.

consultassindicales@cut.org.co secretariageneral@cut.org.co y presidente@cut.org.co

Atentamente,

JOSÉ DIÓGENES ORJUELA GARCÍA
Presidente y Representante Legal

EDGAR MOJICA VANEGAS
Secretario General



TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. –Colombia
Email: presidente@cut.org.co –Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:
www.cut.org.co