

## **Aprobación del Convenio 190 de la OIT en Colombia: Cambios y acciones para empleadores tras la Ley 2528 de 2025.**

Mediante la Ley 2528 de 2025, el Congreso de la República aprobó el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Si bien su fuerza vinculante plena operará una vez se perfeccione el vínculo internacional, desde ya los lineamientos del mencionado Convenio orientan la actualización de políticas, procedimientos y controles empresariales en el marco de este tema.

### **1. Información importante para tener en cuenta sobre la ratificación del Convenio 190:**

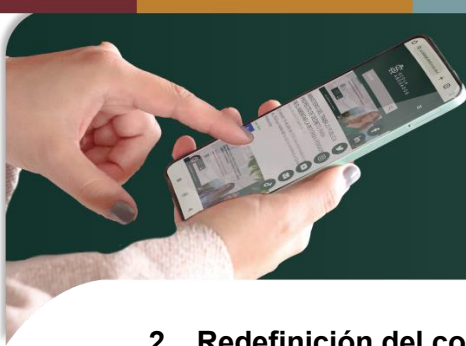
En primer lugar, con la ratificación del mencionado convenio, se amplía de forma significativa la cobertura subjetiva de protección respecto del proceso de atención de situaciones de acoso en el mundo del trabajo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, contrario a interpretaciones anteriores, bajo el precepto de esta nueva norma existirían más sujetos protegidos bajo esta normativa. Bajo esta perspectiva, la nueva protección toma en cuenta no solo a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo sino también a cualquier tipo de persona, trabajadora o no, que se relacione de cualquier modo en un entorno de intercambio y/o prestación de servicios.

En ese sentido, no se trata únicamente de personas con contrato laboral, sino también de postulantes a un empleo, pasantes y aprendices, personal voluntario, extrabajadores, personal independiente y cualquier otro actor vinculado en este sistema. Además, la protección alcanza tanto relaciones de la economía formal como de la economía informal.

Lo anterior, conlleva una importante responsabilidad para los empresarios teniendo en cuenta que se deberán robustecer las políticas y rutas internas de las Compañías encaminadas al control y prevención de los casos de acoso. Esto puesto que las mencionadas políticas y procedimientos deberán abarcar expresamente cualquier proceso en el cual se deba cumplir con los protocolos de atención frente a presuntos casos de acoso, esto, de modo que cualquier incidente sea atendido con el mismo estándar de prevención y respuesta, sin importar el tipo de vínculo.

Asimismo, el Convenio amplía el concepto de “lugar de trabajo” físico y lo modifica al de “mundo del trabajo”. Esto significa que la protección se extiende a hechos ocurridos durante viajes, eventos y actividades de capacitación, a las comunicaciones relacionadas con el trabajo (incluidas las digitales), al alojamiento suministrado por el empleador y, de manera relevante, a los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. En consecuencia, la gestión empresarial debe cubrir también el trabajo remoto y las interacciones por plataformas y mensajería, así como los riesgos propios de comisiones de servicio, desplazamientos y hospedajes asociados a la labor.



## 2. Redefinición del concepto de acoso laboral:

De otro lado, en línea con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), el umbral de protección que se establece con la ratificación del Convenio se eleva al reconocer que la violencia y el acoso pueden presentarse en un acto único o de manera repetida, e incorporar de forma explícita la violencia y el acoso por razón de género. Recordemos que con la Ley 1010 de 2006, para que se configurara una situación de acoso era necesario que se configuraran situaciones de manera “persistente y demostrable”. Con esta nueva interpretación se entiende que este requisito de persistencia ya no se tendrá en cuenta. Lo mencionado es relevante dado que genera la necesidad de que los procedimientos establecidos por las Compañías contemplen activar medidas tempranas, incluso frente a hechos aislados con potencial de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, y que integren un enfoque de género e interseccionalidad para evitar sesgos, revictimización o represalias.

Adicionalmente, este instrumento internacional impone obligaciones concretas a los empleadores que deben articularse con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.

En particular, se requiere adoptar y aplicar una política específica de prevención de violencia y acoso con participación de trabajadores y sus representantes; identificar peligros e incorporar los riesgos psicosociales en la matriz de riesgos con medidas de control; y suministrar información y capacitación periódica, accesible y verificable.

De igual modo, el Convenio exige contar con procedimientos internos eficaces de queja, así como garantizar el acceso a mecanismos externos, la protección contra represalias y la disponibilidad de medidas de reparación, incluido el acompañamiento jurídico, social y médico cuando corresponda.

## 3. Deber de prevención y atención:

En síntesis, el Convenio 190 aprobado por la Ley 2528 de 2025 obliga a mirar más allá del “lugar de trabajo” clásico y a proteger a todos los diferentes actores que interactúan en un contexto de intercambio y prestación de servicios independientemente de su vínculo contractual. Quienes actualicen oportunamente sus políticas, matrices de riesgo y rutas de atención, con evidencia de implementación y enfoque de género, estarán mejor preparados frente a la inspección laboral y a eventuales responsabilidades.

Desde Scola Abogados podemos acompañar el diagnóstico, la actualización documental y la formación, así como la atención de casos y la articulación con las autoridades competentes.

**Por: María Alejandra Lara Lizcano**

[mlara@scolalegal.com](mailto:mlara@scolalegal.com)

28 de agosto de 2025