



REVISTA DILECTA LABORIS

NÚM. 1, JUNIO DE 2026



Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social



DIRECTOR

Luis Alberto Torres Tarazona

COMITÉ EDITORIAL

Alejandro Robledo, Chile

Ángel Edoardo Ruiz, México

Elian Pregno, Argentina

Imelda Hernández, México

Jean Tamarones, Venezuela

Lesly Salas, Ecuador

Luis Alberto Torres Tarazona

Luis Serrano Díaz, Perú

Luisa Sierra Bernal

María Fernanda González M.

Marina del Rosario Barbosa, Perú

Marisa Aizenberg, Argentina

Nara Pinilla Sánchez





COMITÉ EVALUADOR

Ana Rocío Niño Pérez

Andrés Pardo Rodríguez

Anna Valentina Torres Cepeda

Cristhian Rodríguez Martínez

David Rojas Segura

Diana Jiménez Aguirre

David Chapetón Niño

Leonardo Corredor Avendaño

Liliana Soto Martínez

Luisa Oyola Martínez

Luz Amalia Andrade Arévalo

Luz Dary Naranjo

Natali Niño Patiño

Martha Liliana Alarcón

Rafael Rodríguez Mesa

Sandro Jácome Sánchez

Yair Fonseca





EDICIÓN Y DIAGRAMACIÓN

Anderson David Arenis Barragán



CORRECCIÓN DE ESTILO

Carlos Andrés Almeyda





PÁGINA LEGAL

Bogotá, D.C, Colombia

Número 1

Editor académico

Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social, Luis Alberto Torres Tarazona

Dir. Tv 6 núm 27-10, Ofi 104

Correo electrónico sociedadcdtss@gmail.com

Sitio web <https://Scdtss.co/revista-dilecta-laboris.html>



CONTENIDO



EDITORIAL.....	9
----------------	---

PRIMER CAPÍTULO

TEMAS SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: UNA MIRADA DESDE EL ENFOQUE LEGISLATIVO E INTERNACIONAL	13
---	----

Rafael Rodríguez Mesa

EL ACOSO SEXUAL LABORAL: UN RETO CONSTITUCIONAL PARA LA GARANTÍA DE LA DIGNIDAD HUMANA	36
--	----

Alexandra Hurtado Maya

VIEJAS Y NUEVAS FORMAS DE ACOSO LABORAL	44
--	----

Isabel Goyes Moreno y Mónica Teresa Hidalgo Oviedo

FUNCIÓN ORIENTADORA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: ALCANCE, LÍMITES Y PROHIBICIÓN DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA	77
---	----

Stefanny Moreno Panesso

TENSIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CONTRATISTAS: ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES A LA LUZ DE LA LEY 2528 DE 2025 Y LA NECESARIA POTESTAD DISCIPLINARIA	96
<i>Cristhian Camilo Rodríguez Martínez</i> <i>Paula Michelle Rico Moncada</i>	

ACOSO LABORAL EN TIEMPOS DE TELETRABAJO	119
<i>Natalie Martínez López y Alejandro Guerrero Sánchez</i>	

ANÁLISIS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y GARANTÍAS PARA LAS VÍCTIMAS EN EL CONTEXTO DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS POR TRABAJADORAS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA	131
<i>Sara Gabriela Moreno Velasco</i> <i>Christopher Macías Torres</i>	

¿QUÉ DETERMINÓ LA LEY 2365 SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS?	144
<i>Luis Alberto Torres Tarazona</i>	

SEGUNDO CAPÍTULO

TEMAS VARIADOS DEL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL NUEVO CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Ley 2452 de 2025)	158
--	-----

Rafael Rodríguez Mesa

EL DERECHO AL CUIDADO: COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ Y EL DERECHO AL TRABAJO TRAS LA SENTENCIA C-269 DE 2025	198
--	-----

Angela Cristina Bacca Delgado

REFLEXIONES DE ESTE NÚMERO	212
----------------------------------	-----

María Fernanda González Martínez



**Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**



EDITORIAL

Durante más de dos décadas, hemos intentado generar doctrina en Colombia desde diferentes escenarios o, por lo menos, procurado por un análisis crítico de la realidad jurídica, tarea ardua y titánica que ha servido para la generación de una visión de los derechos sociales desde su característica progresista y de derechos humanos, lo que a su vez ha contribuido para la investigación y en especial para el desarrollo de ideas en el campo normativo, la jurisprudencia y los cambios sociales, así como en la construcción de un pensamiento en varias universidades colombianas.

Sin perder de alguna manera profundidad, proponemos un formato de revista en donde se lea sobre el amor a la labor y al trabajo. De allí el nombre de este proyecto, *Dilecta Laboris* o mejor aún: cariño por el oficio del derecho laboral. En *Dilecta Laboris*, encontrarás más que la descripción de cómo está regulado el mundo del trabajo en las normas sustantivas o procesales. Partimos desde el sentido, esto

es, no desde abordajes vacíos o lecturas elementales de la norma o de la jurisprudencia, sino desde el impacto en la vida como derecho.

En este sentido, encontrarás textos alrededor del mundo del trabajo y de la seguridad social, desde diferentes aristas y pensamientos colombianos y de la región iberoamericana, para brindar al lector herramientas para su estudio y contribuir así en la regulación normativa, en la academia y la sociedad en general.

Marcel Silva Romero y Ernesto Forero Vargas enseñan el cómo la educación (el aula) transforma el salón de clases y a los estudiantes, de allí que, a partir de los maestros de maestros, aportemos desde las diferentes columnas de nuestra revista, en donde sus autores, de forma organizada, profunda y estructurada, nos invitan a leer sobre temas de derecho del trabajo, del derecho procesal laboral, de lo laboral administrativo y, por supuesto, de protección social y de seguridad social, para

generar en el lector pensamiento crítico.

Gracias infinitas a los socios fundadores de la Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por querer hacer parte de las discusiones colombianas en derechos sociales; por permitir desarrollar muchas ideas como el simposio internacional, libros, artículos, conversatorios, seminarios, cursos, participaciones en el Congreso de la República, pódcast, club de lectura, y por apoyar la creación de esta revista para ayudar en la difusión de ideas en el mundo del trabajo.

Al tiempo, *Dilecta Laboris* nace como un acto de gratitud. Es un reconocimiento a quienes, desde la academia, la judicatura, el ejercicio profesional y la investigación, han dedicado su vida a engrandecer el derecho del trabajo y de la seguridad social en Colombia. Del mismo modo, constituye la expresión de los jóvenes juristas que han decidido reunirse para proyectar ideas, construir conocimiento y fortalecer el debate jurídico en Colombia y en América Latina. Por ello, expresamos nuestro

más sincero agradecimiento a Rafael Rodríguez Mesa, Ana Rocío Niño, Sandro Jácome, Andrés Pardo, Jean Tamarones, Leonardo Corredor Avendaño, Natali Niño, David Rojas Segura y María Fernanda González, quienes hicieron posible, en el año 2024, el nacimiento de esta hermosa familia académica denominada “Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”.

Este primer número es, además, un homenaje a quienes abrieron el camino antes que nosotros. A maestras y maestros cuya inteligencia, rigor y generosidad sembraron las bases sobre las cuales hoy seguimos construyendo el derecho del trabajo. En estas páginas rendimos tributo a Marcel Silva Romero, Ángel Guillermo Ruiz Moreno, Antonio Ojeda Avilés, Ernesto Pinilla Campos, Hugo Cifuentes, Jorge Rosenbaum, Francisco Tapias, Gerardo Arenas Monsalve, Humberto Villasmil Prieto, Clara Cecilia Dueñas, Ernesto Forero Vargas, Gina Magnolia Riaño, Marisa Aizenberg, Martha Amelia González, Elson Rafael Rodríguez, Jorge Prada Sánchez, Ítalo Cardona, César Carballo, Isabel Goyes y Fernando Salazar.

Un recuerdo especialmente sentido merece la memoria de Marcel Silva Romero, Gerardo Arenas Monsalve y Ernesto Pinilla Campos. Sus voces ya no acompañan nuestras discusiones, pero su pensamiento continúa iluminando nuestras decisiones, nuestras aulas y nuestras investigaciones. Ellos comprendieron que el derecho del trabajo y la seguridad social es una expresión de la dignidad humana y de la justicia social. Mientras sus obras sigan siendo leídas y sus enseñanzas continúen inspirando nuevas generaciones, permanecerán vivos en la conciencia jurídica de nuestra comunidad. Esta revista quiere ser también un testimonio de gratitud hacia su legado y una promesa de que la obra que iniciaron seguirá encontrando manos dispuestas a prolongarla.

Conforme a lo anteriormente expuesto, tienen en sus manos *Dilecta Laboris*.

Luis Alberto Torres Tarazona
Director





CAPÍTULO



01



TEMAS SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: UNA MIRADA DESDE EL ENFOQUE LEGISLATIVO E INTERNACIONAL

LEGAL ANALYSIS OF WORKPLACE HARASSMENT IN COLOMBIA: A LEGISLATIVE AND INTERNATIONAL PERSPECTIVE



Rafael Rodríguez Mesa

Abogado laboralista, profesor investigador de jornada laboral completa Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Libre Seccional Barranquilla. Magister en Seguridad Social de la Universidad de Alcalá y miembro de la junta directiva nacional de ASOLABORALES y de la junta directiva de la ALAL. Autor de varios libros sobre seguridad social y otros temas. Correo institucional: rafaelrodriguezmesayasociados@gmail.com

RESUMEN

El acoso laboral es entendido como ese cúmulo de conductas o comportamientos orientados a generar escenarios de violencia física o psicológica dentro de los entornos laborales. Por esta razón, es considerado como un importante factor etiológico que puede ocasionar trastornos mentales y del comportamiento, integrantes del Grupo IV en la lista de enfermedades laborales establecida en el Decreto 1477 de 2014. En Colombia, en cuanto

a materia legislativa se refiere, se han expedido leyes que regulan el acoso laboral y sus modalidades, como lo son la Ley 1010 del 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025; así mismo, en materia internacional el Convenio 190 de 2019 y la Recomendación 206 de 2019 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Es indispensable resaltar que el objetivo de esta investigación es

este tema. Este artículo se justifica bajo la importancia de conocer los avances normativos en Colombia sobre esta figura y la manera en como estas leyes se armonizan con criterios internacionales de la OIT. En cuanto a la metodología de esta investigación, se parte de un paradigma histórico-hermenéutico, el tipo de investigación descriptiva y documental, el método utilizado es el inductivo. La fuente de recolección de información está conformada por normatividad laboral nacional e internacional.

ABSTRACT

analizar la figura del acoso laboral, sus modalidades y las garantías que se establecen en materia legislativa e internacional sobre

Workplace harassment is understood as accumulation of behaviors or behaviors aimed at generating scenarios of physical or psychological violence within work environments, for this reason, it is considered a risk in the exercise of work activities. In Colombia, as far as legislative matters are concerned, laws have been

issued that regulate workplace harassment and its modalities, such as law 1010 of 2006, law 2365 of 2024, law 2466 de 2025, and resolution 3461 of 2025, likewise, in international matters, Convention 190 of 2019 and recommendation 206 of 2019 of the ILO (International Labor Organization). It is essential to highlight that the objective of this research is to analyze the figure of workplace harassment, its modalities and the guarantees established in legislative and international matters on this topic. This article is justified by the importance of knowing the regulatory advances in Colombia regarding this figure and the way in which these laws are harmonized with international ILO criteria. Regarding the methodology of this research, it is based on a historical-hermeneutical paradigm, the type of descriptive and documentary research, the method used is inductive. The source of information collection is made up of national and international labor regulations.

El Acoso Laboral

1. El acoso laboral y los riesgos del trabajo

Existe una indiscutible relación entre los riesgos del trabajo y el acoso laboral, sobre todo con las enfermedades laborales. El artículo 1º del Protocolo de 2002, modificadorio del artículo 11 del Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, define como: "enfermedad profesional toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral".

2. Nacimiento del término y primeros estudios sobre acoso laboral

El acoso laboral, conocido a nivel mundial con los anglicismos Mobbing, Bossing y Bullying, también se conoce como "acoso moral en el trabajo".

En Argentina se emplea la expresión "maltrato psíquico o psicológico", dentro de la denominada violencia laboral.

El "inventor" del término y su contenido es el psicólogo-

pedagogo y psiquiatra alemán, residente por muchos en Suecia, Heinz Leymann (1932-1999), quien en sus estudios llegó a la conclusión de que en ese país el hostigamiento psicológico en el trabajo originaba entre el 10 y el 15 % de los suicidios registrados. Leymann, en su lista denominada "Inventario de Terror Psicológico" o LIPT (1990), identificó 45 formas o comportamientos que le permitieron al profesor de la Universidad de Jaén, Cristóbal Molina Navarrete, identificar seis grandes grupos de casos o figuras sintomáticas de acoso laboral.

La definición de Mobbing la dio por primera vez Leymann en un congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo en 1990:

"Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que

finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo."

Igualmente, la médica psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta francesa Marie France Hirigoyen define la situación de "acoso moral" como aquel proceso de maltrato psicológico en virtud del cual un individuo "puede conseguir hacer pedazos a otro y el ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero homicidio psíquico."

El acoso laboral, o como se denomina en España "violencia moral en el trabajo", se refiere a la acción de una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con el objetivo de que abandone su cargo, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores. Podemos sintetizarlo como el maltrato psicológico en el trabajo, reiterado y con un objetivo determinado en deterioro del acosado. En Europa se denomina *mobbing* a la modalidad de acoso que proviene de compañeros de trabajo o superiores jerárquicos; *bossing* al acoso institucional o desarrollado como política de la empresa empleadora del

acosado.

Iñaki Piñuel y Zabala, psicólogo, profesor e investigador de la Universidad de Alcalá, publicó el libro *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (2001).

3. La legislación sobre acoso laboral en Colombia

El 23 de enero del 2006 se publicó en el Diario Oficial No. 46.180 la Ley 1010 de esa misma fecha, "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".



3.1. Definición y modalidades

La Ley 1010 de 2006 y 2466 de 2025 define el acoso laboral, y la norma establece seis (6) modalidades de dicho acoso, las cuales no son taxativas ya que del tenor literal del artículo 2° de la Ley 1010 pueden presentarse otras modalidades de acoso laboral, por lo que señala:

“Se entenderá por acoso laboral 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”.

Así mismo, la definición de la Ley 2466 de 2025 determina que:

“Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el 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 incluyendo el acoso y la violencia por razón de género”.

Las modalidades de acoso laboral que contempla la ley en estudio son las siguientes:

1. Maltrato laboral.
2. Persecución laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento laboral.
5. Inequidad laboral.
6. Desprotección laboral.



El maltrato laboral se define como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador, además toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima o la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

La persecución laboral consiste en:

“La conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permiten inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y los cambios permanentes de horario que puedan producir en el trabajador desmotivación laboral”.

La discriminación laboral refiere a “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que dicho trato carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

El entorpecimiento laboral consiste en toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

La inequidad laboral es definida como “la asignación de funciones a menosprecio del trabajador”.

Finalmente, la desprotección laboral consiste en “toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad”.

3.2. Circular 026 de 2023

La Circular 026 aborda: “la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral”. Esta resolución es un avance en las medidas de protección contra el acoso laboral sexual, homofóbico y transfóbico.

4. Ley 2365 de 2024

Mediante la Ley 2365 de 2024 se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

Por el contenido jurídico de este artículo, haremos énfasis en el acoso laboral de carácter sexual, pero es muy importante que esta nueva legislación regule el acoso sexual de carácter académico en universidades, escuelas tecnológicas e instituciones técnicas profesionales.

El artículo 2º de la ley en estudio define el acoso sexual en estos términos:

Artículo 2º. Definición de Acoso sexual. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o

varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia...”

La definición de acoso sexual de la Ley 2365 de 2024 representa un avance en relación con la definición de acoso laboral contenida en la Ley 1010 de 2006 ya que las conductas de acoso sexual laboral pueden darse una o varias veces, a diferencia de la expresión “conducta persistente y demostrable” y “la ocurrencia repetida y pública” establecidas en los artículos 2º y 7º de la ley anteriormente señalada.



La Ley 2365 de 2024 señala que:

“El Gobierno Nacional, en el término de doce (12) meses contados a partir de la promulgación de la ley (junio 20/2024) deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior. La formulación de este Plan Transversal estará a cargo del Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y el Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por razones de Sexo y Género creado por la Ley 1710 de 2020, por la cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo de las mujeres, niños, niñas y adolescentes como estrategia de gestión en salud pública”.

El artículo 10° de la ley dispone que: “las ARL realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral”, mientras que el artículo 11 asigna a los empleadores obligaciones para que prevengan, investiguen y sancionen el acoso sexual en el contexto laboral. Algunas de estas obligaciones son:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

4. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición

de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

5. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

Dicha publicación deberá ser anonimizada para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes”.

Otra importante norma de la Ley 2365 de 2024 es que:

“Las entidades contratantes de prestación de servicios, naturales o jurídicas, de la naturaleza pública o privada que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y las mismas obligaciones que la ley impone a los empleadores. Es acertado que las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral se extiendan a los contratistas independientes”.

La ley sobre acoso sexual en el ámbito laboral, establece garantías de protección para las víctimas o terceros que conozcan los hechos de acoso sexual, tales como:

1. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.

2. Pedir traslado del área de trabajo.

3. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.

4. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.



4.1. Estabilidad laboral

El artículo 14 de la Ley 2365 atribuye a los empleadores o contratantes la obligación de tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad en el trabajo de la víctima denunciante del acoso sexual. Por este motivo, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya denunciado al empleador o contratante el acoso de que ha sido víctima, carecerá de todo efecto cuando la desvinculación laboral se realice dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. Esta medida de estabilidad también cobija a las personas que sirvan como testigo ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante trámite de la queja o denuncia.

El despido efectuado a un (a) denunciante en "el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o que se efectúe dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación", constituye aquí causal de despido injusto, lo que conllevará a una multa de entre uno y cinco mil salarios mínimos

legales diarios vigentes.

Sobre los mecanismos de queja, el artículo 15 de la Ley 2365 establece:

"Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privado a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. En todo caso, en ningún evento el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de los servidores públicos".

El artículo 18 de la Ley 2365 modificó en este sentido el artículo 53 de la Ley 1952 de 2019 (la correspondiente al Código General Disciplinario), adicionando dentro de las faltas disciplinarias gravísimas, las siguientes:

1. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

2. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Esta ley significa un claro avance en las políticas de implementación de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral de nuestro país, por lo que con esta se le pide al gobierno nacional que, dentro de un plazo de doce meses posteriores a su promulgación –20 de junio de 2024–, “redacte e implemente del Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual en el contexto laboral y en las instituciones de Educación Superior”. Además,

“...es importante que el Gobierno Nacional, dentro del año siguiente a la promulgación de la ley, incorpore al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (SIVIGE), un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual en el contexto laboral y en las instituciones de Educación Superior. Este apartado será de público conocimiento y contendrá las sanciones por acoso sexual registrada con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones de Educación Superior y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)”.

(Ley 2365 de 2024, art. 18)

5. Convenio 190 de 2019 de la OIT

El Convenio 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. Su objeto es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

El Estado colombiano, mediante la Ley 2528 de 2025, ratificó el Convenio 190 de 2019 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual lo define así:

“Art. 1º.

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 manifieste 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.

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.”

El artículo 6º del convenio por su parte señala:

“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”.

La Recomendación 206 de 2019 de la OIT establece que los Estados Miembros deben especificar en la legislación que los trabajadores y sus representantes “deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo en

concordancia con el literal a) del artículo 9º del Convenio 190”. Este señala que todo Miembro está obligado a “adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y al acoso laboral”.

El Convenio 190 ha sido ratificado solamente por 48 de 195 países, es decir, por menos de la cuarta parte de los Estados miembros de la OIT.

En América, los países que lo han ratificado son: Argentina, Antigua y Barbuda, Bahamas, Canadá, Barbados, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Colombia.

6. Ley 2466 de 2025

La Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, en su Capítulo III, titulado “Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo”, define en el artículo 18 el acoso laboral en forma muy similar a la del Convenio

190 de la OIT, en estos términos:

“Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sean 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 incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, 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, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores,

que guarden relación directa o indirecta con el trabajo."

El inciso 3° del artículo 18, arriba transcrito, ubica geográfica y especialmente los sitios de acoso en el trabajo, pudiendo presentarse este en el transporte, el espacio doméstico, "en correos electrónicos, WhatsApp y otras redes de comunicación, así como el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, como incluidos terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa e indirecta con el trabajo".

La definición que sobre acoso y violencia en el trabajo establece la Ley 2466 de 2025 es amplia y benéfica para los trabajadores en Colombia. El párrafo del artículo 18 de la Ley 2466 establece que: "el Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuya a la eliminación de conductas de violencia, acoso

y discriminación en el mundo del trabajo".

El artículo 17 de la Ley 2466 establece la protección contra la discriminación adicionando cinco numerales al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) sobre prohibiciones a los empleadores.

Por su parte, el artículo 16 de la Ley 2466 modificó el literal b) del artículo 23 del CST señalando que las facultades sobre: "continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador", estas señaladas en el literal b) del artículo, no pueden ser factor de discriminación "basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización".

Consideramos que, tras ser reglamentadas y bien implementadas estas modificaciones por parte del Estado, se avanzará en la protección de los trabajadores y

las trabajadoras colombianas en el camino de reducir en la mayor medida posible el acoso laboral en Colombia.

7. Resolución 3461 de 2025

El Ministerio de Trabajo profirió la Resolución No. 3461 de 1 de septiembre de 2025 por medio de la cual se derogaron las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, las cuales habían establecido lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en entidades públicas y empresas privadas.

De acuerdo con su considerando, esta Resolución acoge como directriz las disposiciones del Convenio 190 de la OIT, repetimos, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025.

Para el artículo 6° de la Resolución 3461, los Comités de Convivencia Laboral (CCL) son instancias preventivas de acoso laboral, independientes en su funcionamiento, “que contribuyen a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. El rol de estos comités es

preventivo, orientador, conciliador y canalizador. Por estas funciones, los comités de convivencia laboral no determinan si hay acoso laboral”.

Los riesgos psicosociales, entre los que está el acoso y la violencia en el trabajo, son los que se refieren a aspectos de gestión y organización del trabajo, que pueden causar daños psicológicos o físicos a los trabajadores.

La Recomendación 194 de la OIT sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, establece:

“2.4 Trastornos mentales y del comportamiento.

2.4.1. Trastorno de estrés postraumático.

2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte

de las actividades laborales y el (los) trastorno (s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”.

En Colombia, el Decreto 1477 de 2014 contiene la tabla de enfermedades laborales. El grupo IV de la Sección II Parte B se denomina “trastornos mentales y del comportamiento”, patologías que pueden ser causadas, entre otros agentes etiológicos, por el acoso laboral. Los CCL deben estar compuestos por representantes de los empleadores y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Su integración numérica en las entidades públicas y las empresas privadas es la siguiente:

- ♦ Con menos de cinco (5) trabajadores, el Comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.
- ♦ Con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, el CCL estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

- ♦ Con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos o más centros de trabajo deberán conformar los CCL, teniendo en cuenta su relación interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo, así estas podrán, “de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales, en todo caso, deben ser paritarios. En cada CCL habrá un presidente y un secretario”.

Cuando una empresa tiene más de un centro de trabajo: “el artículo 2.2.4.3.9. del DUR 1072 define el término así: “Se entiende por Centro de Trabajo toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.” Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente”, siempre que se configuren las siguientes

condiciones:

- La existencia de una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.

- Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.

- Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa.

Así, las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo, “podrán tener diferentes clases de riesgo para cada uno de ellos por separado, siempre que exista una diferenciación clara en la actividad que desarrolle en las instalaciones locativas y en la exposición a peligros, conforme con lo establecido en el artículo 2.2.4.3.9. del DUR 1072 de 2015.

Luego, en el caso de las EST (Empresas de Servicios Temporales), “las quejas de acoso laboral formuladas por trabajadores (as) en misión, deberán ser tramitadas en primera instancia ante el comité de convivencia laboral de la empresa usuaria (EU)”.

Lo anterior resulta lógico dado que es precisamente en la EU “donde los trabajadores en misión prestan sus servicios personales subordinados. En estos casos, un integrante del CCL de la EST deberá participar en la reunión del CCL de la EU”.

El comité de convivencia laboral debe elaborar su propio reglamento en el que se establecerán las condiciones de su funcionamiento. El periodo de funcionamiento de los comités de convivencia será de dos (2) años a partir de la conformación de este, los que: “se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes”.

7.1 Términos

El parágrafo 2º del artículo 6º de la Resolución 3461 de 2025 señala que el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse



por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal. Los términos son los siguientes:

- Cinco (5) días calendario para recibir y dar trámite a las quejas de acoso laboral.

- Cinco (5) días calendario, que el Comité puede ampliar por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita que no podrá superar los quince (15) días calendario, para examinar de manera confidencial los casos denunciados en la queja.

- Cinco (5) días calendario

para escuchar a las partes involucradas en los hechos que dieron lugar a la queja.

- Entre cinco (5) días del calendario, que el CCL podrá ampliar hasta diez (10) días calendario adicionales, previa justificación escrita, pero el término máximo no podrá superar quince (15) días calendario, para adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora para promover la convivencia laboral, concertado entre las partes.

- Mensualmente el CCL deberá hacer un seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes, verificando el cumplimiento de lo pactado.

Más adelante, el documento agrega:

“En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta del acosador o acosadora persista, el CCL deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público.

En el sector privado, el CCL informará la situación a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o trabajador acosado podrá presentar la queja ante el inspector del trabajo o la demanda ante el juez laboral competente”.

El parágrafo 1º del artículo 6º de la Resolución 3461 de 2025 establece que los CCL no son competentes para conocer de quejas sobre acoso laboral de carácter sexual

ya que estas conductas no son conciliables. Para los casos de acoso sexual laboral, señala la norma, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección contra el trabajador o trabajadora sexualmente acosado.

Discrepamos del contenido de esta norma pues dejar en forma genérica que las quejas de acoso laboral sexual sean presentadas a la “alta dirección de la empresa o al jefe de talento humano” para que estas instancias empresariales o societarias establezcan un procedimiento para este tipo de quejas, es inconsecuente e inconducente para su prevención y sobre todo sanción ya que la disposición en análisis conllevará a que haya una babel de disposiciones empresariales, tantas como empresas y sociedades existan en Colombia, sin ninguna unificación y coordinación, para prevenir, resolver y de ser necesario sancionar los casos de acoso laboral sexual.

Consideramos que debió haberse expedido una norma que creara una instancia por empresa y/o centro de trabajo para específicamente conocer de los casos de acoso sexual laboral, no para conciliarlos sino para prevenirlos y si es caso denunciarlos a la autoridad competente, pero no dejar a la “alta dirección de la empresa o al jefe de talento humano” de cada empresa o sociedad el conocimiento de estos casos. Tememos que esta disposición pueda determinar un aumento de los casos de acoso laboral sexual en Colombia. Así,

“las entidades públicas y empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión de talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, las cuales se encuentran enunciadas en el artículo 12 de la Resolución 3461”.

7.2. Responsabilidades de las ARL

El artículo 14 de esta resolución, asigna unas acciones a las Administradoras de Riesgos



Laborales (ARL), algunas de las cuales son:

- Llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

- Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de teléfono, WhatsApp, redes sociales y otros, mediante estrategias de orientación psicológica que contribuyan a la superación de la afectación en la salud mental de los trabajadores afectados.

- Brindar asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral para el desarrollo de sus competencias. Aunque la Ley 1010 de 2006 introdujo algunas modificaciones a la legislación laboral, procesal y de lo contencioso administrativo colombianas, su artículo tercero sobre atenuantes, en nuestro concepto, limita su efectividad en cuanto a poner término o por lo menos a reducir sustancialmente la práctica de conductas patronales lamentablemente muy comunes en Colombia.

CONCLUSIONES

La expedición de la Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual laboral y acoso sexual académico significa un avance en la definición y tratamiento del problema, por lo que debe ser reglamentada prontamente por el gobierno nacional.

La ratificación del Convenio 190 de la OIT mediante la Ley 2528 de 2025 ha sido un avance importante para la consolidación de las medidas que definen y previenen el acoso laboral en Colombia.

La promulgación de la Ley 2466 de 2025, la cual contiene en sus artículos 16 a 18 regulaciones sobre el acoso laboral y la violencia en el trabajo, así como la expedición de la Resolución 3461 del mismo año sobre integración y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral (CCL), determinan que en Colombia rija una legislación sobre acoso laboral acorde con la legislación internacional.

Es necesario que rápidamente el Ministerio de Trabajo expida los respectivos decretos reglamentarios para dar viabilidad a las normas legales. Esto debe conllevar a que cada vez más trabajadoras y trabajadores no teman denunciar el acoso al que están sometidos y pueda laborarse en ambientes en los que el terror laboral desaparezca.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). **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.** Diario Oficial No.

46.160. Gestor Normativo Función Pública.

Congreso de la República de Colombia. (2019, 28 de enero). **Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.** Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Congreso de la República de Colombia. (2024, 20 de junio). **Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.** Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Congreso de la República. (25 de junio de 2025). **Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.** Gestor Normativo - Función Pública.

Hirigoyen, M.-F. (2001). **El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso.** Paidós.

Leymann, H. (1990). **Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo. Violence and Victims**, Vol. 5, No. 2, Springer Publishing Company.

Ministerio del Trabajo. (2014, 5 de agosto). **Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.** Gestor Normativo de la Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Ministerio del Trabajo. (2023, 8 de marzo). **Circular 026 de 2023: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.** Ministerio del Trabajo.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141>

Ministerio del Trabajo. (2025, 1 de septiembre). **Resolución 3461 de 2025: Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.** Diario Oficial No. 53240.

Molina Navarrete, C. (2020). **El Ciberacoso en el Trabajo**. Albacete: Editorial Bomarzo. **Organización Internacional del Trabajo. (2019)**. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085

Piñuel Y Zabala, I. (2001). **Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. Santander, España: Sal Terrae.

Resolución 734 de 2006: Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006. Alcaldía de Bogotá.

Torres Tarazona, L.A., y Guevara Ramírez, L. (2021). **Violencia en el Mundo del Trabajo, Revisión del Flagelo en Iberoamérica**. Bogotá: Universidad Libre Facultad de Derecho – CIEJIL.





EL ACOSO SEXUAL LABORAL: UN RETO CONSTITUCIONAL PARA LA GARANTÍA DE LA DIGNIDAD HUMANA

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: A CONSTITUTIONAL CHALLENGE FOR THE GUARANTEE OF HUMAN DIGNITY



Alexandra Hurtado Maya

Abogada, especialista en Derecho del trabajo, pensiones y riesgos laborales de la Universidad Libre seccional Pereira, Magister en Educación desde la diversidad de la Universidad de Manizales. Actualmente desempeña funciones como docente investigadora en la Facultad de Derecho en pregrado y posgrado de la Universidad Libre de Pereira, orientando clases de Derecho laboral administrativo y seguridad social. Coordinadora de la Clínica Jurídica en Acciones de Interés Público, además de orientar clases posgraduales en la Universidad la Gran Colombia de Armenia.

RESUMEN

El presente artículo plantea un análisis sobre la necesidad de fortalecer los derechos constitucionales y la dignidad humana en los entornos laborales, con el propósito de garantizar un trato digno y respetuoso.

Para ello, es fundamental buscar un equilibrio constante entre la protección del trabajador y su desarrollo profesional. Desde la normativa nacional, local e institucional, se debe asegurar la implementación de mecanismos

eficaces de prevención, atención y sanción frente a hechos que vulneren o afecten las relaciones laborales, especialmente en casos de acoso sexual en el trabajo. En este contexto, resulta indispensable fomentar la protección jurídica contra dichas conductas, ya que ello contribuye al fortalecimiento de los principios de igualdad, dignidad humana y no discriminación, al tiempo que promueve espacios laborales productivos y orientados al bienestar colectivo.

ABSTRACT

This article analyzes the need to strengthen constitutional rights and human dignity in the workplace, with the aim of ensuring dignified and respectful treatment. To achieve this, it is essential to strike a constant balance between worker protection and professional development. National, local, and institutional regulations must ensure the implementation of effective mechanisms for preventing, addressing, and punishing acts that violate or affect labor relations, especially in cases of sexual harassment at work. In this context, it is essential to promote legal protection against such conduct, as this contributes to strengthening the principles of equality, human dignity, and non-discrimination, while promoting productive work spaces oriented toward collective well-being.

INTRODUCCIÓN

La teoría del derecho del trabajo surge de entender el equilibrio que se debe tener entre los empleadores y trabajadores, con el fin de satisfacer necesidades

básicas para ambos, esto ha permitido que se desarrollen diferentes acciones jurídicas que permiten proteger los intereses de las partes de una relación laboral. La constitucionalización del derecho del trabajo en el mundo ha tenido gran influencia en el entendimiento de la dignidad humana como el principio que fortalece y garantiza dicho equilibrio.

Esto cobra sentido cuando se analizan los elementos de un contrato laboral, que según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia son: (1) La prestación personal del servicio. (2) La subordinación o dependencia. (3) El salario.

El contrato entonces podría nombrarse como aquella formalización voluntaria de la subordinación, como lo menciona Rodríguez Ortega:

"...La facultad del patrono para establecer el tiempo, modo, lugar y forma del trabajo. Para que haya subordinación basta pues, con que exista no solo la posibilidad de dar órdenes sino el derecho de hacerlo y sustituir su voluntad cuando el patrono lo considere necesario". (Rodríguez,

2000, p. 52)

Los motivos por los cuales se habla en este análisis de la subordinación hacen referencia a las diferentes interpretaciones que pueden darse al momento de estar como empleadores, que entienden el termino como la protección de su capital y servicios, y como trabajadores, la mayoría de las veces se da a entender como un "sometimiento al trabajo". Y es en este punto donde se puede plantear el interrogante más común: ¿Se debe hacer todo lo que indique el empleador a causa del trabajo? Es una pregunta que a lo largo de la historia muchos trabajadores se hacen, especialmente, al momento de cumplir las órdenes de sus jefes; en muchos de estos casos, incurriendo en causales continuas de acoso y abuso, como se refleja desde las civilizaciones antiguas, donde existían las relaciones laborales enmarcadas desde la esclavitud, la servidumbre y el placer a favor de los patrones.

Se puede indicar que el Estado colombiano, tiene un significativo marco normativo que a partir de la Constitución de 1991 ha direccionado hacia la protección de los trabajadores

en el Estado Social de Derecho, concretamente en su artículo 53 permite evidenciar unos principios mínimos fundamentales que se deben ver reflejados en la relación de trabajo, sin embargo, aun existen sesgos sociales y políticos que impiden la materialización de dichos principios. Es por lo anterior, que se hace indispensable tener políticas de prevención y sanción empresarial para evitar los diferentes casos de vulneración a derechos humanos, en este caso concreto, el abuso y acoso sexual laboral (Constitución Política de Colombia, 1991).

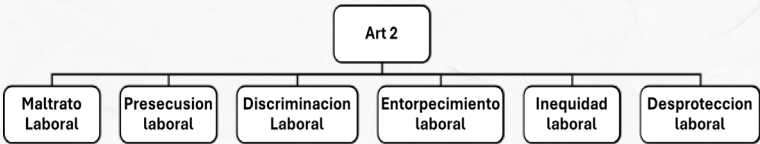
EL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

El concepto de acoso laboral, desde una perspectiva teórica se ha conocido con el término *Mobbing*, que para el psicólogo Heinz Leymann, se entiende como "El sistemático hostigamiento psicológico en la empresa" (Leymann, 1996), el cual radica precisamente en un estado de indefensión, en el cual el trabajador es vulnerado dada su posición de subordinado. La Ley 1010 de 2026 permitió que en Colombia se implementaran acciones para

la mitigación de la agresión, el maltrato, la discriminación y el trato ofensivo en los diferentes contextos laborales tanto públicos como privadas, determinando a partir de esta, la protección de todos los trabajadores con condiciones dignas y justas, respetando su honra, intimidad y salud mental. Adicional debemos tener en cuenta lo determinado en la Ley 2466 de 2025.

En esta misma norma –Ley 1010–, se definen las modalidades de acoso que se pueden presentar en una empresa, las cuales se representan en el siguiente esquema:

Imagen 1. Esquema del artículo dos de la Ley 1010.



Nota. Fuente: Congreso de la República (2006).

Dichas causales de acoso pueden llegar a generar un periodo de Estabilidad laboral reforzada, como lo indica el articulo 10 numeral 2 de la misma ley de la siguiente manera:

“Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo”. (Ley 1010 de 2006, art. 10).

A pesar del desarrollo normativo colombiano existente frente el acoso laboral, no han sido suficientes las medidas y herramientas de control para mitigar los daños, sentencias como la SL648-2018, T-400 de 2022 y T-266-2024, entre otras, permiten identificar que se agrava la situación cuando en los entornos de trabajo se genera acoso sexual laboral justificando factores de subordinación, cabe recalcar, que este está tipificado en Colombia como una conducta punible (Congreso de la República de Colombia, 2000, art. 210-A), hechos que han generado en el mundo conductas no deseadas que vulneran y violentan la dignidad humana, en este caso, los entornos de trabajo. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido dicho delito en el Convenio 190

y la Recomendación 206 como: “una manifestación de violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral” (OIT, 2019a).

Por lo tanto, la Ley 2365 de 2024 tiene como objetivo garantizar la protección a la dignidad humana en los contextos laborales y educativos, promoviendo la no discriminación, la eliminación de cualquier tipo de violencias y la atención integral a las víctimas de acoso sexual, por lo que se hace indispensable identificar algunas de las formas de acoso sexual: contacto físico o psicológico no deseado ni permitido, petición de favores sexuales, comentarios o bromas por la orientación sexual, forma de vestir, propagar rumores de tipo sexual acerca de la víctima, difundir videos o fotografías de tipo sexual sin autorización, mensajes de texto, o por redes sociales de tipo sexual.

Cabe resaltar que cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual laboral, sin importar el género u orientación sexual, sin embargo, las mujeres son quienes

más realizan denuncias por este tipo de conductas, lo que indica que son ellas las más vulnerables en las relaciones de trabajo. En el caso de los hombres, quienes mas sufren de este acoso sexual son aquellos que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+, o miembros de comunidades étnicas y raciales (OIT, 2019b).

También se hace necesario aclarar, que, si bien este artículo esta direccionado al análisis del acoso sexual laboral generado por empleadores o jefes, quienes son los que muchas veces se aprovechan su posición jerárquica, la OIT identifica que pueden también cometer este delito: proveedores, clientes, supervisores o compañeros y compañeras de trabajo.

Si bien, el desarrollo normativo nacional e internacional ha permitido mitigar los casos de abuso y acoso en el trabajo desde la implementación de leyes que sancionan estas acciones, no ha sido suficiente, y hoy se siguen presentando en los entornos de trabajo este tipo de acosos y abusos, que además están generando en los trabajadores y trabajadoras enfermedades

laborales categorizadas en los riesgos psicosociales, pues la mayoría de veces, el impacto es tan fuerte y sistemático que tiene repercusiones psicológicas, generando síntomas como estrés, ansiedad, trastornos en el sueño entre otros.

Teniendo en cuenta que es una problemática vigente y progresiva en el entorno colombiano, como reto constitucional para la protección a la dignidad humana la Ley 2365 de 2024 plantea en su artículo 9, ciertas estrategias que se deben implementar desde las entidades gubernamentales las cuales están asociadas a: Campañas de prevención contra el acoso sexual laboral, fortalecimiento de las estrategias de comunicación y difusión, teniendo en cuenta la fortaleza que se tiene hoy en los diferentes medios especialmente los digitales, la reestructuración de los lineamientos y protocolos de atención integral para las víctimas, la atención psicológica y médico-laboral por parte de las administradoras de riesgos laborales.

No obstante, y a pesar de que dichas estrategias son de orden

nacional, los empleadores por obligación, deberán crear y garantizar la implementación de protocolos para prevenir, mitigar y sancionar toda conducta de acoso sexual laboral incluyendo la articulación de entidades como la Fiscalía General de la Nación, o la Procuraduría General de la Nación, según el caso y tipo de entidad; además, se hace indispensable el fortalecimiento de los comités de convivencia, como estrategia de protección de las víctimas y el seguimiento y sanción de sus victimarios; todas estas estrategias que generan desafíos en la garantía de la dignidad humana de la relación de trabajo deberá ser acompañada por el Ministerio del Trabajo, pues así se garantizara que, ni el superior jerárquico, ni ningún compañero o compañera sigan vulnerando los derechos de dicho trabajador.

A propósito de la Estabilidad Laboral Reforzada, como primera estrategia de protección a la víctima de acoso o abuso sexual laboral, esta seguirá siendo garantizada como se estipula en la Ley 1010 de 2006, siempre y cuando la víctima haya puesto los hechos en conocimiento del empleador, contratante o ente de control



CONCLUSIONES

respectivo; para ello contará con dicha protección durante seis (6) meses, si después de este tiempo sucedela terminación de la relación laboral, la carga de la prueba le corresponderá desvirtuarla al empleador (Congreso de la República de Colombia, 2024, art. 14).

No es un secreto que el acoso sexual laboral constituye una realidad social que vulnera la integridad personal de los y las trabajadoras. Por ello, las acciones estatales para mitigar estos daños deben ser inmediatas. En este contexto, la Ley 2365 de 2024 se presenta como un referente jurídico que influye en la transversalidad del derecho constitucional, al garantizar la protección de la dignidad humana en los entornos laborales y educativos. Esta normativa aplica medidas preventivas y correctivas orientadas a erradicar la violencia, el acoso y la discriminación, promoviendo así espacios seguros y respetuosos de la dignidad humana.

Es así entonces, como la protección del trabajador frente al acoso sexual laboral constituye no solo una obligación jurídica sino también una responsabilidad social, frente a la garantía continua del respeto a la dignidad humana en el ámbito del trabajo.

Ya que como se mencionó anteriormente, son conductas que generan actos graves de violencia y que afectan la salud de cualquier trabajador o trabajadora, independientemente de que provengan del ente que subordina o de los compañeros de trabajo. Este análisis descriptivo permite evidenciar los retos y desafíos que enfrenta el derecho constitucional en la protección de condiciones laborales dignas y justas. Para ello, se requiere la implementación objetiva y efectiva de estrategias de atención y sanción que beneficien a las víctimas, y en especial, la prevención de nuevos casos de violencia sexual. El objetivo es propiciar una transformación social que fomente la convivencia basada en el respeto, la diversidad, la libertad y la justicia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (2000). **Ley 599 de 2000: Por la cual se expide el Código Penal** (Art. 210-A). Diario Oficial No. 44.097.

Congreso de la República de Colombia. (20 de junio de 2024). **Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones**. Diario Oficial No. 52.791.

Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). **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**. Diario Oficial No. 46.160.

Gestor Normativo de la Función Pública.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Gaceta Constitucional N.º 116 de 20 de julio de 1991.

Leymann, H. (1990). **Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de trabajo. Violence and Victims**, Vol. 5, No. 2, Springer Publishing Company.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). **El hostigamiento o acoso sexual** [Hoja informativa 4: Género, salud y seguridad en el trabajo]. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2019a). **Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206)**. Conferencia Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019b). **Reseña informativa: Acoso sexual laboral**. OIT.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf.

Rodríguez, J. (2000). **El contrato de trabajo. Leyer Ltda.**



VIEJAS Y NUEVAS FORMAS DE ACOSO LABORAL

OLD AND NEW FORMS OF WORKPLACE HARASSMENT



Isabel Goyes Moreno

Mónica Teresa Hidalgo Oviedo

Docente Posgrados Facultades Derecho y Educación. Investigadora Externa Observatorio de Género de Nariño - Universidad de Nariño. Correo: goyesisa@gmail.com

Investigadora Externa CIESJU, Universidad de Nariño. Magistrada Sala Laboral Tribunal Superior de Cali. Correo electrónico: monicahidalgoviedo@hotmail.com

RESUMEN

El artículo examina la continuidad y la transformación de las formas de acoso laboral, en el tránsito desde los espacios físicos y las relaciones jerárquicas tradicionales hacia entornos digitales, labores de cuidado y sistemas de gestión algorítmica.

Mediante una metodología jurídico-dogmática y documental, se contrastan instrumentos de la OIT, legislación colombiana, jurisprudencia de las altas cortes y doctrina. Junto con el ciberacoso, el ostracismo digital y el control algorítmico, se proponen como

categorías analíticas emergentes el neuroacoso, el IA-acoso, el red-acoso, el acoso en las labores de cuidado, la violencia doméstica con proyección laboral, la vigilancia excesiva y el olvido sistemático. Estas categorías no se presentan como tipos legales autónomos, sino como patrones que permiten identificar nuevas combinaciones de acoso y violencia laboral. El texto examina también, la incidencia del Convenio 190 de OIT en la ampliación espacial y subjetiva del mundo del trabajo, algunas cifras sectoriales y los mecanismos

probatorios para develar institucional o judicialmente una conducta lesiva de la persona trabajadora. Se concluye que la respuesta jurídica exige prevención diferenciada, enfoque de género e interseccional, protección de la neurodiversidad, gestión responsable de la inteligencia artificial, atención a terceros agresores y reglas proporcionadas de preservación de evidencia digital.

ABSTRACT

This article examines the continuity and transformation of workplace harassment as it shifts from physical settings and traditional hierarchical relationships to digital environments, care work, and algorithmic management systems. Using a doctrinal legal and documentary methodology, the study compares International Labour Organization instruments, Colombian legislation, case law from the country's high courts, and legal scholarship. In addition to cyberharassment, digital ostracism, and algorithmic control, the article proposes the following emerging analytical categories: neuroharassment, AI-enabled harassment, networked harassment, harassment in care

work, domestic violence with workplace repercussions, excessive surveillance, and systematic neglect. These categories are not presented as autonomous legal classifications, but rather as patterns that facilitate the identification of new configurations of workplace harassment and violence. The article examines the impact of ILO Convention No. 190 on the expansion of the spatial and personal scope of the world of work, presents selected sector-specific data, and analyses the evidentiary mechanisms available to uncover, through institutional or judicial proceedings, conduct those harms workers. It concludes that an effective legal response requires differentiated preventive measures, a gender-sensitive and intersectional approach, protection of neurodiversity, responsible governance of artificial intelligence, measures addressing third-party perpetrators, and proportionate rules for the preservation of digital evidence.

INTRODUCCIÓN

Desde la Declaración de Filadelfia (1944), documento fundacional de la OIT, se 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 en igualdad de oportunidades” (OIT). Es decir, la protección de la dignidad humana frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha sido una preocupación permanente. De hecho, varios instrumentos de la OIT relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo buscan proteger a las personas contra el riesgo de violencia y acoso. Sin embargo, estas medidas eran fragmentarias o se referían a determinados grupos y comportamientos violentos o acosadores.

Por ello, surgió la necesidad de contar con un instrumento integrador, aplicable a todo el mundo del trabajo; la respuesta fue la aprobación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) –en adelante, C190–, como tratado internacional vinculante para los Estados que lo ratifiquen, y de la Recomendación núm. 206 del mismo año (OIT, 2019a, 2019b).

Colombia expidió la Ley 2528 del 4 de agosto de 2025, por medio de la cual aprobó el Convenio mencionado, la que se encuentra

en revisión de constitucionalidad artículo 1.º, dio paso a la definición de “violencia y acoso” laboral como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico”; esta definición incluye la “violencia y el acoso por razón de género” y, a su vez, el “acoso sexual”.

La disposición complementa el bloque de constitucionalidad y legal que, principalmente mediante la Ley 1010 de 2006, había sentado las bases para identificar conductas de acoso laboral, ya rechazadas por la jurisprudencia nacional con fundamento en la dignidad y el respeto debido a todas las personas.

La vigencia del C190 permite cobijar, en los sectores público y privado, formal e informal, urbano y rural, no solo a las personas asalariadas, sino también a contratistas, aprendices y pasantes, trabajadores despedidos, voluntarios, personas

en busca de empleo y postulantes a este, así como a empleadores, intermediarios o sus representantes.

De igual manera, el C190 amplía el ámbito espacial de las garantías, pues comprende conductas ocurridas en el lugar de trabajo; en los espacios de pago, descanso, alimentación, aseo y cambio de vestuario; durante viajes, eventos o actividades formativas o sociales; en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; mediante comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las TIC; y en el alojamiento proporcionado por el empleador.

Los principios que inspiran el Convenio se refieren al “derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, mediante la adopción y aplicación de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género (art. 4), e incluya políticas pertinentes, estrategias integrales, mecanismos de control, inspección e investigación, vías de recurso y reparación, medidas de apoyo, sanciones y herramientas pedagógicas y de sensibilización.

Asimismo, apela a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y al trabajo decente, incompatibles con la violencia y el acoso (art. 5), así como al derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, principalmente respecto de grupos vulnerables (art. 6).

De conformidad con el artículo 9, los Estados deben exigir: “a los empleadores la adopción de medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Tales medidas deben comprender políticas en el lugar de trabajo, gestión de los riesgos psicosociales en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo, identificación de peligros y evaluación de riesgos, adopción de medidas preventivas, información y capacitación”.

El Convenio 190 ha sido ratificado por 56 países. Han transcurrido siete años desde su adopción y cinco desde su entrada en vigor internacional. En Colombia, la Ley 2528 de 2025 constituye una etapa del procedimiento de aprobación interna. Por ello, resulta importante realizar un balance alrededor

de la pregunta sobre ¿cómo las nuevas tecnologías transforman - sin reemplazar - las formas tradicionales de acoso laboral, sus ámbitos de ocurrencia y sus problemas probatorios?

Para responderla, se adopta una metodología jurídico-dogmática y documental basada en instrumentos internacionales, legislación colombiana, jurisprudencia de las Altas Cortes y estudios empíricos.

La tesis sostiene que las “nuevas” formas no constituyen necesariamente categorías autónomas, sino modalidades que amplían la persistencia, el alcance temporal y espacial, la escalabilidad y la opacidad de prácticas de hostigamiento ya conocidas.



1. LAS NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y diversos estudios sobre riesgos psicosociales permiten identificar cuatro grandes tendencias en los entornos digitales de trabajo:

1. El ciberacoso laboral (cyberbullying y cyberstalking) se manifiesta mediante el uso de herramientas institucionales:

- ° Teams
- ° WhatsApp corporativo
- ° Correo electrónico

Para aislar, ridiculizar o saturar a la persona trabajadora.

2. El ostracismo digital consiste en excluir deliberadamente a una persona de los canales de comunicación, grupos de proyectos o reuniones virtuales clave, con el propósito o el efecto de afectar su desempeño y estatus.

3. La exposición y la difamación consisten en difundir rumores o críticas desproporcionadas en canales grupales, o en realizar comentarios hostiles en redes

sociales profesionales.

4. El acoso algorítmico es una de las figuras más novedosas y complejas de la gestión del rendimiento mediante inteligencia artificial o software automatizado. Ocurre cuando los sistemas de monitoreo imponen métricas irrazonables, generan alertas automáticas punitivas y reiteradas, o establecen clasificaciones públicas de productividad que exponen y presionan sistemáticamente a la persona trabajadora, mientras diluyen la responsabilidad humana en el código.

Como puede deducirse, en la actualidad el acoso y la violencia no terminan al salir de la oficina: las TIC facilitan una disponibilidad permanente, 24 horas al día y 7 días a la semana. El envío constante de requerimientos fuera del horario laboral, bajo la amenaza implícita de una evaluación negativa, puede constituir una forma de coacción y violencia psicológica que vulnera la salud mental.

El ciberacoso suele manifestarse mediante dinámicas específicas dirigidas contra las mujeres y las personas con identidades o expresiones de género diversas,

a través del outing –difusión de información privada o sensible sin consentimiento–, del envío no solicitado de contenido con connotación sexual por canales digitales o del cuestionamiento de su competencia profesional mediante dinámicas de condescendencia virtual, como el mansplaining o la desacreditación en videollamadas.

El ecosistema digital ha modificado algunos elementos clásicos del mobbing, entre ellos la frecuencia, la presencialidad y la evidencia. Por otra parte, cuando los instrumentos de medición se construyen con parámetros propios de los entornos físicos, las conductas de ciberacoso y hostigamiento algorítmico tienden a subregistrarse o a calificarse erróneamente como una mera “baja tolerancia al estrés” por parte de las administradoras de riesgos laborales (ARL), con lo cual se genera una situación de impunidad frente al ecosistema de acoso digital.

No obstante, la novedad terminológica, las formas tradicionales de acoso y violencia laboral persisten, lo que cambia es el medio, la escala, la permanencia,

disponibilidad continua, la posibilidad de anonimato y la arquitectura probatoria.

2. ALGUNAS CATEGORÍAS ANALÍTICAS EMERGENTES DE ACOSO LABORAL

A continuación, se proponen como herramientas para análisis de riesgos, las siguientes categorías, a partir del examen del nexo con el trabajo, la asimetría de poder, el daño o riesgo, la reiteración o gravedad del acto y la atribución humana u organizacional.

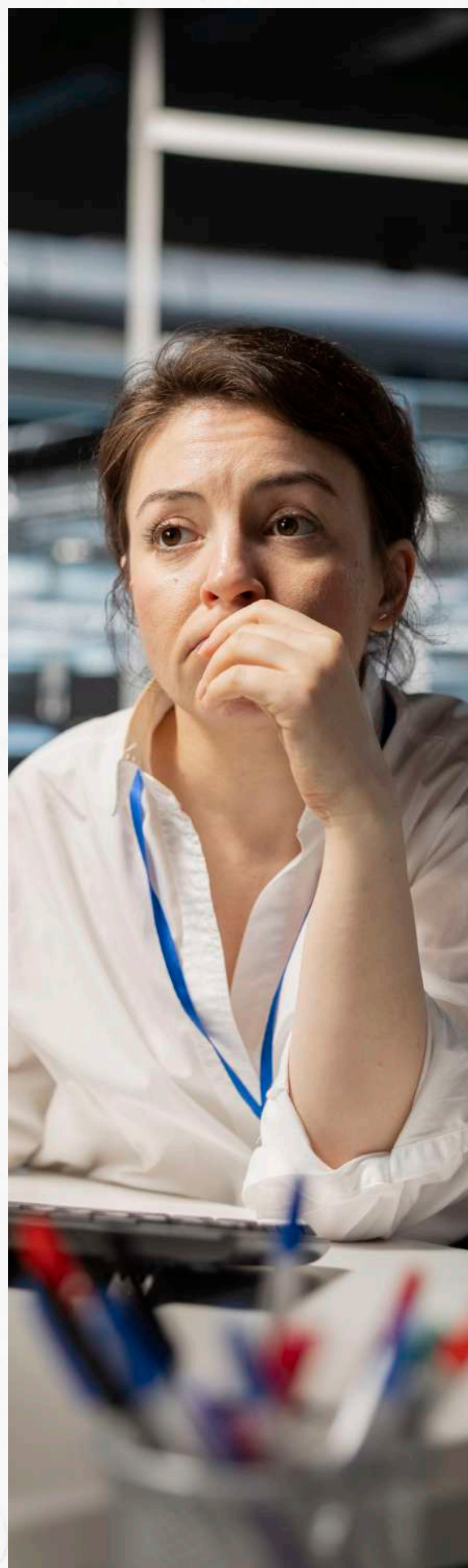


Tabla 1. Categorías

Categoría propuesta	Definición operativa	Manifestaciones e indicios	Encuadre y cautela jurídica
Neuroacoso laboral	Hostigamiento, exclusión o degradación vinculados con rasgos neurodivergentes reales o percibidos —por ejemplo, autismo, TDAH o dislexia—, o con la solicitud de ajustes razonables.	Burlas por formas de comunicación o sensibilidad; divulgación del diagnóstico; penalización de conductas asociadas con la neurodivergencia; negación deliberada de ajustes; presión para ocultar rasgos —masking—; evaluaciones que confunden diferencia con desobediencia.	Categoría analítica, no tipo autónomo. Puede concurrir con discriminación por discapacidad o condición de salud, acoso laboral y omisión de ajustes. Véanse Vargas-Salas et al. (2025) y Ezerins et al. (2023).
IA-Acoso	Uso de sistemas de inteligencia artificial o de gestión algorítmica para intensificar, automatizar, personalizar o encubrir prácticas de hostigamiento y control punitivo.	Puntuaciones opacas; alertas automáticas reiteradas; rankings humillantes; asignación discriminatoria de turnos o tareas; sanciones sin revisión humana; perfiles sesgados; suplantaciones, audios, imágenes o textos sintéticos destinados a desacreditar.	La responsabilidad no desaparece en el código: debe identificarse quién diseña, configura, alimenta, supervisa o mantiene el sistema. Exige transparencia, auditabilidad, explicación y posibilidad real de impugnación. Véanse Banks et al. (2023) y Kellogg et al. (2020).

Red-acoso laboral (acoso en red)	Hostigamiento coordinado, sucesivo o amplificado por varias personas y canales digitales, que convierte una agresión individual en una dinámica reticular, persistente y escalable.	Exclusión masiva de grupos; campañas de mensajes; difusión coordinada de rumores; ataques acumulativos; publicación de datos personales; reenvío de capturas fuera de contexto; intervención de personas ajenas al equipo para aumentar la presión.	Debe distinguirse de la incivilidad digital aislada. Resultan relevantes la coordinación, la persistencia, la multiplicidad de canales, el nexo laboral y el efecto acumulativo. Véanse D'Cruz y Noronha (2013) y Pothuganti (2024).
Acoso en las labores de cuidado	Violencia o acoso contra quienes prestan cuidados de salud, dependencia, infancia, educación, asistencia domiciliaria o trabajo doméstico remunerado, en contextos marcados por aislamiento, feminización e informalidad.	Agresiones verbales, físicas o sexuales de pacientes, usuarios, familiares, empleadores o intermediarios; disponibilidad no remunerada; negación de descanso o alimentación; amenazas relacionadas con la migración o el empleo; hostigamiento dentro de domicilios privados.	El agresor puede ser un tercero. El deber preventivo debe incluir riesgos provenientes de pacientes, usuarios y familias, con protocolos adaptados al trabajo en domicilios. Véanse Zhong y Shorey (2022) y el artículo 9 del C190 como estándar internacional.

Violencia doméstica con proyección laboral	Violencia de pareja o familiar que penetra el mundo del trabajo o sabotea la permanencia, el desempeño, la seguridad y la autonomía económica de la víctima.	Acecho en el lugar de trabajo; llamadas o mensajes intimidatorios; destrucción de dispositivos; sabotaje de horarios o transporte; amenazas a colegas; control del teletrabajo; uso de los canales institucionales para perseguir o desacreditar.	No equivale automáticamente a acoso laboral ni traslada al empleador la autoría del agresor. Sí activa deberes de prevención y mitigación cuando sus efectos alcanzan el trabajo. Véanse la Recomendación 206, párr. 18, así como Kauzlarich y Greenwood (2024).
Vigilancia excesiva	Monitoreo desproporcionado, opaco o selectivo de actividad, ubicación, comunicaciones, imagen, voz, biometría o productividad, utilizado para presionar, humillar o castigar.	Capturas automáticas de pantalla; cámara permanente; registro de pulsaciones; geolocalización continua; tableros públicos; alertas en tiempo real; seguimiento fuera de jornada; métricas imposibles o comparaciones descontextualizadas.	La supervisión puede ser legítima si es necesaria, proporcional, transparente y segura. Se aproxima al acoso cuando es selectiva, invasiva, incesante, humillante o carente de salvaguardas. Véanse Glavin et al. (2024) y Kellogg et al. (2020).

Olvido sistemático	Invisibilización deliberada o sostenida mediante la omisión de tareas, información, retroalimentación, recursos, reconocimiento o contacto necesarios para trabajar y desarrollarse profesionalmente.	Exclusión de reuniones y proyectos; silencios reiterados ante solicitudes; retiro de funciones; “puesto vacío”; negación de herramientas; ausencia intencional de evaluación o retroalimentación; omisión del nombre o de los aportes de la persona.	Se conecta con el ostracismo y el entorpecimiento laboral. Debe diferenciarse la desorganización ocasional de un patrón verificable de aislamiento, vaciamiento funcional o exclusión. Véanse Ferris et al. (2008) y Howard et al. (2020).
--------------------	---	--	--

Nota, fuente: *Elaboración de autoría*

Como se deduce, se trata con estas categorías de visibilizar las personas expuestas, los espacios de cuidado, la mediación tecnológica, las tareas basadas en la web, la automatización, la vigilancia, la continuidad entre hogar y trabajo que se agudizó con la pandemia por COVID-19 y la posibilidad de dañar mediante la omisión sistemática.

3. DATOS GLOBALES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Resultado de un acuerdo entre la OIT, Lloyd's Register Foundation y Gallup, en 2021 se aplicó una encuesta cuyos resultados muestran la magnitud y frecuencia de la violencia y el acoso en el trabajo, sus modalidades – física, psicológica y sexual– y los obstáculos que impiden hablar de estas experiencias. El informe fue publicado en 2022 por la OIT, Lloyd's Register Foundation, y Gallup (2022).

Se trata de un fenómeno generalizado en el mundo. Una de cada cinco personas con empleo (22,8 %) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral. Un tercio de estas personas (31,8 %) informó haber sufrido más de una modalidad, y el 6,3 % reconoció haber afrontado las tres. La violencia y el acoso psicológicos fueron la modalidad más común tanto entre hombres como entre mujeres. Una de cada quince personas con empleo (6,3 %) ha sido víctima de violencia y acoso sexual en el trabajo durante su vida laboral, modalidad que afecta especialmente a las mujeres. Además, el riesgo se acentúa en determinados grupos demográficos, como las personas jóvenes, migrantes y asalariadas. Para las mujeres migrantes que han padecido discriminación por razón de género, esta situación se agrava debido a las dificultades para denunciar.

A pesar de la gravedad de las cifras, solo el 54,4 % de las víctimas habló de lo sucedido con amigos o familiares, generalmente después de enfrentar varias situaciones de violencia y acoso. La percepción de que hacerlo sería una “pérdida

de tiempo” y el “miedo por su reputación” fueron los obstáculos más citados para no hablar de estas experiencias.

4. DATOS EN COLOMBIA

Las fuentes de recolección de información combinan las quejas radicadas ante el Ministerio del Trabajo, las quejas disciplinarias del sector público –Procuraduría General de la Nación– y los estudios sectoriales de salud ocupacional. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, las demandas y quejas formales por acoso laboral registraron un incremento del 25 %. Este aumento no supone necesariamente un empeoramiento súbito de las condiciones, sino que puede reflejar una mayor pedagogía sobre el derecho, la visibilización de las conductas virtuales y una menor tolerancia institucional al hostigamiento.

Como antecedente histórico, un estudio sectorial adelantado en 2004 en vigilancia privada, transporte, salud y finanzas reportó una prevalencia de acoso psicológico del 19,8 % y de agresión verbal del 12,8 %. Para entonces de esas principales formas de acoso,

el 40 % provenía directamente del empleador o jefe inmediato, mientras que el 22 % era ejercido por compañeros de trabajo. El fenómeno se concentraba con mayor intensidad en la población de 20 a 30 años, etapa de inserción laboral en la que tanto la precariedad contractual como el desconocimiento de los derechos aumentan la vulnerabilidad.

(Ministerio de la Protección Social, Universidad de Antioquia, 2004.).

La digitalización del entorno de trabajo, acelerada por el teletrabajo y los esquemas híbridos, ha trasladado las dinámicas de poder y hostigamiento al ecosistema virtual. Este fenómeno ya no se limita al intercambio de mensajes hostiles, sino que abarca nuevas formas de control y violencia psicológica en las que se diluyen las fronteras del espacio y el tiempo laborales.

Los sectores económicos no experimentan el acoso de la misma manera.

1. *Sector privado.* Recientemente se ha señalado que los medios de comunicación —canales de televisión, cadenas de radio y salas de redacción de prensa—

constituyen un ecosistema de alta vulnerabilidad. Las investigaciones indican que el acoso en este sector se agrava por las jornadas extenuantes, la alta competitividad, la provisionalidad de los contratos y las dinámicas de poder fuertemente jerarquizadas.



Las mediciones específicas en el sector periodístico revelan que el acoso psicológico, la descalificación profesional al aire o en juntas de redacción y el acoso sexual laboral (ASL) son sistemáticos. El perfil del agresor suele ampararse en el “prestigio profesional” o en el ejercicio de cargos directivos, lo que provoca el aislamiento de las víctimas y la normalización de conductas abusivas bajo la premisa de la exigencia informativa.

(Defensoría del Pueblo, 2026).

El sector del transporte presenta una tasa de victimización del 25,1 % entre las personas trabajadoras que reportan ambientes hostiles. Le siguen el sector de la salud – asociado con extensas jornadas por turnos y maltrato psicológico– y el sector financiero.

(Ministerio de Protección Social, Universidad de Antioquia, 2004).

Los estudios exponen una marcada brecha socioeconómica: el 15,2 % de las mujeres en cargos ejecutivos o con altos ingresos presentan denuncias formales ante el Comité de Convivencia, mientras que, en sectores informales o predominantemente operativos, el porcentaje disminuye de manera drástica debido a la extrema vulnerabilidad económica y al miedo a un despido inmediato.

Estos datos evidencian que, en sectores con una alta desconexión de horarios y fuertes asimetrías de poder –como el periodismo y la producción audiovisual–, el acoso laboral coexiste directamente con el acoso sexual laboral –que representaría cerca del 29% de la muestra total en este sector–, y que la intimidación laboral puede funcionar como represalia ante el rechazo de insinuaciones sexuales.

Asimismo, se demostró que, en las empresas particulares, el acoso se presenta tanto en la modalidad vertical como en la horizontal.

2. Sector público. En las entidades estatales, el acoso se manifiesta predominantemente bajo una modalidad vertical descendente –de superior a subordinado– y suele asociarse con presiones de carácter burocrático, persecución ideológica o descalificación profesional.

En el marco del control disciplinario de servidores públicos por conductas que atentan contra la dignidad humana, entre 2021 y el 30 de septiembre de 2024 se reportaron 113 pliegos de cargos y 69 fallos relacionados con acoso laboral, de los cuales 32 fueron sancionatorios.

(Procuraduría General de la Nación, 2024).

Dentro del aparato estatal, el sector de la docencia y la administración educativa, reveló que en materia de acoso sexual, se registraron 282 procesos disciplinarios activos, 52 pliegos de cargos específicos contra rectores y docentes por conductas asociadas con persecución, hostigamiento y maltrato y 47 fallos.

(Procuraduría General de la Nación, 2024).

5. DESAGREGACIÓN POR TIPOS DE ACOSO (LEY 1010 DE 2006)

Los datos históricos que pueden incorporarse al análisis de la violencia y el acoso laboral, con base en los trámites adelantados en el marco de la Ley 1010 de 2006, permiten proponer la siguiente tipología:

a. Acoso psicológico y persecución laboral.

Se planteaba desde 2004, como la conducta más frecuente en el entorno corporativo colombiano. El 12,8% de los empleados manifestó recibir agresiones verbales y descalificaciones de manera recurrente.

Las cifras desvirtúan el mito de que el acoso solo proviene del jefe directo, ya que buena parte de los eventos se presentan entre compañeros o colegas del mismo nivel



b. Acoso sexual laboral (ASL).

Es una de las modalidades con mayor impacto en la equidad de género. La tasa regional para las Américas se ubica en el 17,7% de las mujeres trabajadoras que declaran haber experimentado conductas o insinuaciones de índole sexual no deseadas en el empleo. Históricamente, este fenómeno ha estado subregistrado, debido a que las víctimas tendían a normalizar el acoso como “chistes de oficina” por temor a represalias. En Colombia, la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas de prevención, protección y atención del ASL en las empresas y en las instituciones de educación superior.

(OIT, Lloyd's Register Foundation, & Gallup, 2022).

c. Acoso digital y violación del derecho a la desconexión laboral.

Es la tipología con el crecimiento más acelerado entre 2024 y 2026. Los análisis sobre el impacto de la Ley 2191 de 2022 –desconexión laboral– sostienen que las mujeres jóvenes en entornos urbanos sufre hostigamiento digital, caracterizado por la instrumentalización de WhatsApp, Teams o correos institucionales para impartir órdenes obligatorias a altas horas de la noche, durante fines de semana o vacaciones y sin justificación técnica.

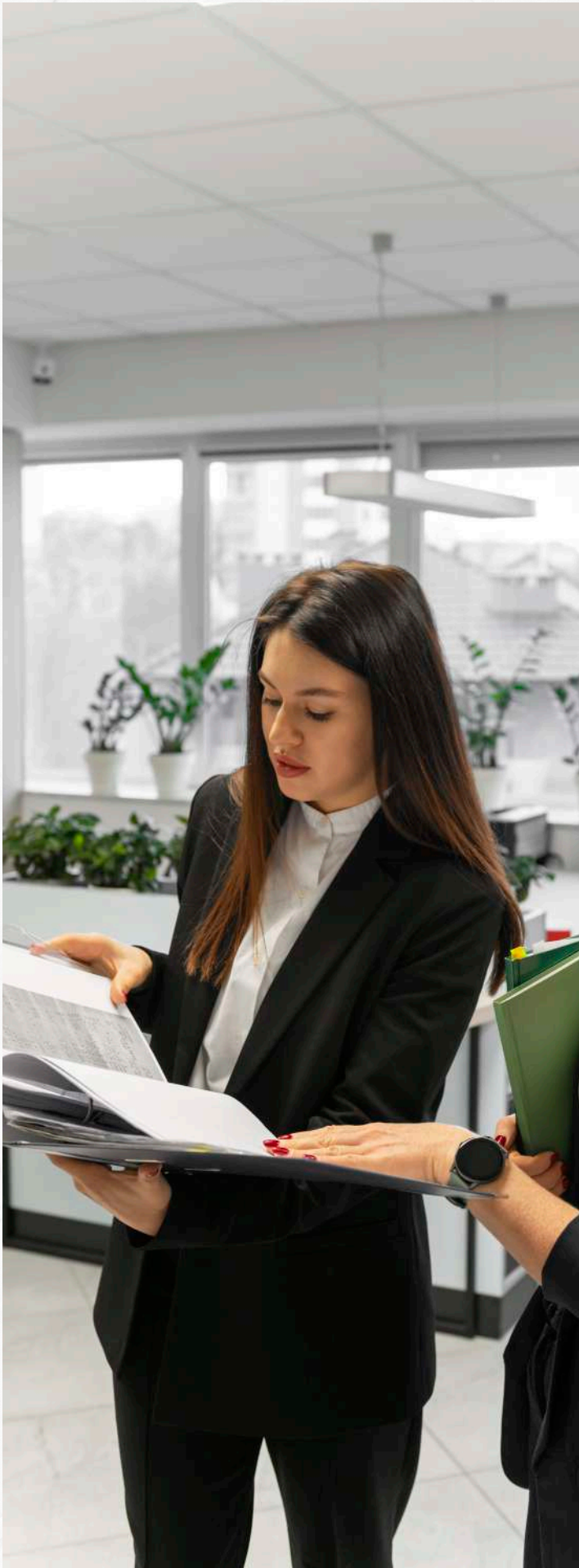
6. LA JURISPRUDENCIA DE LAS ALTAS CORTES EN COLOMBIA

Con posterioridad a la expedición de la Ley 1010, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado han liderado un proceso de actualización y adaptación mediante decisiones relevantes. Estas han permitido integrar los entornos virtuales, los riesgos psicosociales y el enfoque de género en la interpretación de los mandatos legales vigentes. A continuación, se reseñan algunos fallos y sus principales subreglas:

6.1. Sentencias hito de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional ha abordado el acoso laboral principalmente por medio de la acción de tutela y ha flexibilizado su procedencia cuando los mecanismos ordinarios previstos en la Ley 1010 no resultan suficientemente rápidos o eficaces para proteger derechos fundamentales, como la salud mental y la dignidad humana:

- ♦ La Sentencia T-882 de 2006 fijó un criterio de asimetría procesal que conserva relevancia. Señaló que, cuando el acoso ocurre en el sector público, la vía disciplinaria interna puede resultar lenta e ineficaz para detener el daño inmediato, por lo que la acción de tutela puede convertirse en un mecanismo idóneo de protección. En el sector privado, en cambio, indicó inicialmente que debían agotarse los canales ante los inspectores de trabajo y los jueces laborales, salvo que se configurara un perjuicio irremediable.



- ♦ Mediante las sentencias T-043/20 y T-265 de 2020 (sin ser esta última un caso referido a acoso laboral) se atribuye a la copia impresa de un chat de WhatsApp el valor de prueba indiciaria.
- ♦ La Sentencia T-317 de 2020 precisó que un altercado o una discusión aislada no configuran acoso, sino que se requiere una conducta sistemática, deliberada y reiterada orientada a inducir la renuncia o desgastar psicológicamente a otra persona. También indicó que los comités de convivencia son garantes de prevención y no meros tramitadores dedicados al archivo de quejas.
- ♦ La Sentencia T-140 de 2021 resolvió el caso de una periodista que denunció una agresión cometida por un compañero de trabajo, frente a lo cual la empresa alegó que los hechos habían ocurrido fuera de la oficina y del horario de servicio. La Corte precisó que el entorno laboral no se reduce a la oficina, sino que puede extenderse a espacios de interacción social o digital y a comisiones fuera de la sede

física, siempre que guarden relación con el empleo.

- ♦ Determinó que la inacción del empleador, sustentada en tecnicismos espaciales, puede constituir una forma de revictimización e indiferencia institucional.
- ♦ En la Sentencia T-238 de 2022 se reconoció fuerza probatoria a las copias impresas y a las capturas de pantalla, y se sometió su valoración a los principios de buena fe, lealtad procesal y sana crítica.
- ♦ La Sentencia C-331 de 2023 definió el alcance del derecho a la desconexión laboral y calificó el envío de órdenes virtuales fuera de la jornada como acoso o persecución, por vulnerar el derecho al descanso, sin convertir automáticamente toda orden extra jornada en acoso.
- ♦ La Sentencia T-045 de 2025 definió el valor indiciario de la captura de pantalla, su presunción de autenticidad y la inversión de la carga de la prueba frente a alegaciones de falsedad, referido el asunto a un tema donde se conjunta el

análisis de la estabilidad laboral reforzada por embarazo.

- ♦ La Sentencia T-262 de 2025 se pronunció sobre fallas metodológicas de los comités de convivencia e indicó que estos vulneran el debido proceso cuando ignoran las asimetrías de poder y omiten aplicar una perspectiva diferencial. En la sentencia se identifican tres deberes:

1) Admitir y valorar pruebas indiciarias y contextuales, dado que el acoso psicológico o el hostigamiento suelen carecer de testigos directos.

2) Exigir al presunto acosador una actitud activa para demostrar que sus decisiones fueron estrictamente profesionales y estuvieron exentas de represalias.

3) Impedir que los empleadores adopten posturas neutrales frente a denuncias de discriminación por razón de género.

6.2. Corte Suprema de Justicia

- La Sentencia STP1076 de 2024 amparó el derecho al debido proceso administrativo al dejarse de impartir el trámite adecuado a una denuncia por acoso laboral.
- ♦ Con Sentencia SL1436 de 2024 se protegió a víctima de acoso laboral aún sin que existiera sanciones contra los presuntos agresores, otorgando la garantía de estabilidad a quien ejerce los trámites preventivos, por el efecto de retaliación.
- ♦ La Sentencia SL2358 de 2024 estableció que el ofrecimiento de prebendas o dinero a cambio de favores sexuales entre compañeros o subordinados constituye un acto de violencia y discriminación grave y puede configurar, según la gravedad de los hechos, una justa causa para terminar el contrato de trabajo. El fallo señala que, en estos escenarios, no resulta aceptable alegar "exageración" ni ampararse en una estabilidad laboral reforzada para eludir las consecuencias de la conducta;

además, exige a los empleadores prevenir, investigar y sancionar adecuadamente estas formas de violencia.

- ♦ En Sentencia STP16403 de 2024 se analizó la negativa a un traslado laboral de un servidor judicial y la vulneración del debido proceso administrativo al dejar de pronunciarse la autoridad competente sobre dos quejas interpuestas.
- ♦ La Sentencia SL 001 de 2025 propició el reintegro de un trabajador despedido en escenario de acoso laboral que lo afectaba al momento del finiquito, mediando queja por tales hechos.
- ♦ La Sentencia STL7798-2025 avaló las consecuencias de una decisión judicial en materia de acoso laboral que habilitó reintegro y pago de perjuicios morales.
- ♦ Con Sentencia SL1339 de 2025 se estudió un asunto de despido indirecto sustentado en acoso laboral que no se demostró como persecución del empleador.

- ♦ En Sentencia STL11486 de 2025 se constataron conductas constitutivas de acoso laboral al arrebatarle a la demandante las funciones de su cargo, pues de 21 actividades de naturaleza directiva y consultiva le dejaron atender PQRS, asignadas a personal de inferior jerarquía. Se tipificó como maltrato laboral.
- ♦ La Sentencia SL2038 de 2025 analizó el rol de quien, sin existir contrato laboral directo, ejerció posición subordinante sobre un trabajador, encasillándose en situación de acoso laboral por su estatus jerárquico. Apeló la Corte al C-190 como “derrotero hermenéutico” de interpretación de la ley de acoso laboral, así como la competencia para resolver tal tipología de conflictos.
- ♦ En la Sentencia STL18516 de 2025 se analizó el derecho al habeas data frente a las anotaciones del portal web de la Rama Judicial en un proceso de acoso laboral archivado.
- ♦ La Sentencia STL21152 de 2025 determinó las características del proceso especial de acoso laboral y la exigencia del

requisito de procedibilidad ante el Comité de Convivencia.

- ♦ La Sentencia SP006 de 2026 relaciona el delito de acoso sexual con las manifestaciones de crítica y humillación laboral por no acceder a propuestas libidinosas, asunto que también se había abordado en Sentencia SP2484 de 2024, decisión en la cual se explicaron las formas de violencia contra la mujer.

6.3. Consejo de Estado

- ♦ Mediante una Sentencia de la Sección Segunda del 7 de noviembre de 2025 (radicado 05001233300020170049201-2376-2025) se analizó la renuncia a un empleo de libre nombramiento y remoción supuestamente mediada por conductas de acoso laboral, sin prosperar alguna.
- ♦ Con Decisión del 9 de febrero de 2026, la Sala de Consulta y Servicio Civil analizó la competencia para conocer queja disciplinaria frente a conducta de acoso laboral que no se supera en la instancia administrativa.

- ♦ Mediante Sentencia del 18 de octubre de 2022 la Sección Tercera estableció que el medio de control de reparación directa procede cuando el daño alegado proviene de acciones u omisiones de la administración que configuran acoso laboral contra un funcionario público.

El Bloque de Constitucionalidad y las decisiones de las Altas Cortes han transformado la aplicación de la Ley 1010 de 2006 a partir de cuatro ejes transversales:



Tabla 2. *Ejes transversales*

Aspecto	Ley 1010 de 2006 (texto original)	Evolución normativa y jurisprudencial
Prueba	Predominio práctico de testimonios y documentos físicos.	Admisión y valoración de mensajes de datos, capturas de pantalla, registros de correo y otros elementos digitales, conforme a su autenticidad, confiabilidad y valoración conjunta.
Espacio	Referencia principal al lugar de trabajo y a la relación laboral.	Ampliación hacia el mundo del trabajo: teletrabajo, canales virtuales, desplazamientos y espacios sociales relacionados con el empleo, según la norma aplicable
Enfoque	Protección general de la dignidad y prohibición de conductas discriminatorias.	Incorporación progresiva de los enfoques de género, diferencial e interseccional y del análisis de asimetrías de poder.
Desconexión	No regulada expresamente.	Reconocimiento legal y constitucional de la desconexión laboral y de un núcleo irreducible del derecho al descanso; su vulneración puede constituir un indicio relevante, pero no configura automáticamente acoso.

Nota, fuente: *Elaboración propia a partir de Ley 1010 de 2006.*

7. PRUEBAS DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL

La Corte Constitucional, al aplicar los principios de flexibilidad probatoria y buena fe, ha señalado que las capturas de pantalla son copias impresas o fotográficas de un documento electrónico original; es decir, pueden tener valor indiciario. Cuando una víctima las aporta con fechas, horas y contexto del hostigamiento, la prueba se presume auténtica. Si la contraparte – el presunto acosador – afirma que los chats son falsos o fueron editados, recaería sobre ella la carga de demostrar la adulteración.

Para reducir el riesgo de que la prueba sea tachada de falsa, debe seguirse una línea de aseguramiento técnico: no eliminar el chat, no borrar la aplicación del teléfono y preservar el dispositivo físico en el que se recibieron los mensajes, pues este constituye uno de los soportes de la evidencia.

También es posible acudir a una notaría para realizar una diligencia de constatación o exhibición, en la que se deje constancia de que se tuvo a la vista el teléfono celular, se verificaron los números emisor

y receptor y se transcribieron los mensajes hostiles.

También se propone utilizar plataformas de certificación digital con sellado de tiempo y firma digital o acudir a peritajes informáticos básicos que permitan fijar el estado del chat en la web. No obstante, no todo mensaje molesto constituye acoso. Por ello, deben evaluarse tres elementos contextuales: a) la hostilidad asimétrica, esto es, el tono hostil del emisor y el rechazo o la incomodidad de la víctima; b) el envío de mensajes a altas horas de la noche, durante fines de semana o en períodos de incapacidad o vacaciones, con exigencias laborales que pueden vulnerar el derecho a la desconexión y constituir persecución; y c) la necesidad de leer los mensajes de texto en su contexto.

A diferencia del acoso tradicional –verbal o presencial–, que muchas veces se comete a puerta cerrada y se disuelve sin dejar más rastro que el daño psicológico, el acoso digital necesita generar una huella para existir. Esta relación puede analizarse desde dos dimensiones. La huella visible aparece en el texto del correo,

el mensaje de WhatsApp, el comentario despectivo en Teams o la asignación de una tarea a las 2:00 a. m. La huella invisible corresponde a la información que los servidores y dispositivos registran detrás de cada mensaje, como la dirección IP desde la que se envió, las marcas de tiempo, el estado de entrega y lectura –los “ganchos azules”– y los historiales de inicio de sesión. Estos metadatos pueden contribuir a transformar un simple “pantallazo” en una prueba digital con mayor confiabilidad, pues ayudan a rastrear el origen y la persistencia de la conducta.

En el acoso laboral clásico, los casos suelen estancarse en la dinámica de “su palabra contra la mía”, debido a que los compañeros de trabajo evitan testificar por temor a perder el empleo. El acoso digital puede reducir este obstáculo porque suele dejar rastros que permiten mapear cronológicamente la conducta. Una víctima, por ejemplo, puede presentar un historial de seis meses de mensajes enviados de manera sistemática los domingos por la noche y demostrar con datos precisos una conducta persecutoria e invasiva del empleador. No obstante, la

prueba digital puede destruirse o alterarse; por ello, los peritos informáticos y la jurisprudencia insisten en fijarla oportunamente –mediante la exportación del chat en texto plano, copias de seguridad de la base de datos o certificaciones digitales– antes de que las evidencias sean eliminadas. La evidencia digital debe preservarse en su soporte original, exportarse cuando sea posible y acompañarse de elementos de contexto, autenticación y trazabilidad. Las capturas de pantalla son admisibles, pero su fuerza depende de la valoración conjunta, la confiabilidad, la autenticidad y la veracidad que pueda establecer el juez en cada caso.

Cuando el acoso laboral adquiere carácter sexual, la situación deja de ser únicamente un riesgo psicosocial o una infracción administrativa: puede constituir una vulneración flagrante de la dignidad humana y la integridad personal, además de configurar el delito previsto en el artículo 210A del Código Penal.

Ante este escenario, la víctima no está obligada a tolerar la conducta ni a someterse a trámites

de conciliación obligatoria, dado que la violencia de género y el hostigamiento sexual no son negociables.

En los delitos y conductas de carácter sexual ocurridos en el entorno laboral, los agresores suelen buscar la clandestinidad.

De donde las Altas Cortes han aplicado criterios de flexibilidad probatoria y han reconocido especial relevancia al testimonio de la víctima. Aun así, resulta fundamental acopiar toda la evidencia digital y documental posible:

- ♦ Conservar, cuando sea posible, certificar los mensajes de texto, chats de WhatsApp, correos electrónicos con insinuaciones, comentarios en redes sociales corporativas o registros de llamadas insistentes fuera del horario laboral. La exportación de los chats puede contribuir a preservar información contextual y metadatos.
- ♦ En Colombia, la legalidad y admisibilidad de una grabación dependen de la participación de quien graba, la expectativa razonable de intimidad, la

finalidad, la proporcionalidad y la forma de obtención y divulgación. Debe diferenciarse la conservación para denunciar una posible conducta ilícita de la difusión pública del material.

- ♦ Documentar cambios súbitos e injustificados en las evaluaciones de desempeño después del rechazo de insinuaciones, comentarios despectivos formulados frente a otros compañeros o testimonios de excolaboradores que hayan renunciado previamente por conductas similares del mismo agresor.

A continuación, se detalla la ruta de actuación legal, probatoria e institucional que deben seguir las víctimas en Colombia. Aunque la Ley 1010 de 2006 remite los casos de acoso laboral al Comité de Convivencia Laboral, las sentencias recientes de la Corte Constitucional –como la T-262 de 2025– y las directrices del Ministerio del Trabajo, en armonía con los estándares del Convenio 190 de la OIT, han modificado sustancialmente este trámite para los casos de acoso sexual:

- ♦ Denuncia ante el Comité de Convivencia o el área de talento humano. La queja debe radicarse por escrito y detallar los hechos, las fechas, los lugares y las conductas.
- ♦ Queja por acoso sexual ante la alta dirección, talento humano o el canal especializado definido por la organización. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conciliar ni tramitar estas conductas; su intervención se limita a los asuntos preventivos de acoso laboral que la normativa le asigna. A diferencia del acoso laboral común, en los casos de acoso sexual está prohibido obligar a la víctima a asistir a audiencias de conciliación o careos frente a su agresor, pues ello puede constituir revictimización (Resolución 3461 de 2025).
- ♦ Medidas inmediatas de protección. El empleador – público o privado– debe implementar medidas preventivas urgentes tan pronto conoce la queja. Estas pueden incluir la separación física o el cambio de área o turno del presunto agresor –sin castigar a

la víctima mediante su traslado, salvo que ella lo solicite voluntariamente–; la restricción de comunicaciones virtuales o presenciales entre las personas implicadas; y la habilitación del teletrabajo o del trabajo en casa para la víctima, cuando esta medida resulte pertinente y sea aceptada por ella.

- ♦ Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación. El acoso sexual en el contexto del trabajo está tipificado en Colombia como un delito que sanciona a quien, en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o poder, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente a otra persona con fines sexuales no consentidos. Su investigación corresponde a la Fiscalía General de la Nación, ante las Unidades de Reacción Inmediata (URI), los Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV) o la plataforma virtual ¡A Denunciar! Este proceso se adelanta con independencia de lo que decida la empresa: una sanción o el archivo interno no extinguen la investigación penal.

- ♦ Si la organización o empresa actúa con negligencia, la persona afectada puede acudir al Ministerio del Trabajo cuando se trate del sector privado, para que adelante las actuaciones de su competencia e imponga las sanciones procedentes por la omisión del deber de protección. Si el presunto agresor es un servidor público, la queja puede presentarse ante la Procuraduría General de la Nación o la autoridad disciplinaria competente. En el marco del proceso, podrán solicitarse las medidas provisionales legalmente procedentes para evitar presiones sobre la víctima o la destrucción de evidencia.

En el sector privado, si la empresa no brinda garantías ni protege a la persona trabajadora, esta puede terminar el contrato con justa causa imputable al empleador —despido indirecto— y reclamar judicialmente la indemnización correspondiente, además de las reparaciones que resulten procedentes por los daños causados a su salud. La terminación por causa imputable al empleador y la indemnización requieren demostración judicial de

los presupuestos correspondientes. También debe verificarse, caso por caso, la procedencia de “reparaciones civiles” dentro de la vía procesal escogida.

Lo anterior muestra que el abordaje del acoso laboral ha experimentado una profunda transformación global. La discusión ha dejado de centrarse exclusivamente en la clásica agresión jerárquica individual –mobbing– y ha adoptado un enfoque estructural, preventivo y de derechos humanos. Hay continuidades y rupturas.

Esta evolución responde a la expansión del trabajo híbrido, a la visibilización de las violencias digitales y a la consolidación de marcos normativos de vanguardia impulsados por el Convenio 190 de la OIT.



CONCLUSIONES

- ♦ La revisión expuesta permite concluir que, tanto para la gobernanza corporativa como para la academia contemporánea, el acoso laboral ha experimentado un cambio de paradigma: dejó de

abordarse como un problema privado entre particulares y empezó a entenderse como una deficiencia sistémica en el diseño de los puestos de trabajo y en la cultura organizacional, cuya prevención es un requisito jurídico ineludible y un pilar de la sostenibilidad de cualquier institución o empresa.

- ♦ Se debe seguir profundizando en la incorporación de las novedades teóricas globales al diseño de políticas institucionales, mediante un desarrollo metodológico riguroso.
- ♦ El diseño técnico de un protocolo de prevención con enfoque de género e interseccional, adaptado a las realidades territoriales, resulta ineludible.
- ♦ El cambio dogmático que permite pasar de la exigencia de reiteración o sistematicidad al reconocimiento de un evento único de violencia, hostigamiento o agresión sexual –cuando tenga gravedad suficiente para lesionar la dignidad o la salud mental de una persona trabajadora–

resulta vinculante para activar las rutas punitivas y de protección.

- ♦ Se abandona paulatinamente el concepto restringido del “lugar físico de la oficina” para ampliar la responsabilidad del empleador frente al ciberacoso, las dinámicas de control mediante algoritmos en plataformas y la invasión de los períodos vacacionales o de descanso. Esta ampliación abarca también los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo y los eventos sociales organizados por la empresa. Asimismo, protege a pasantes, voluntarios, personas en formación, trabajadores despedidos y contratistas independientes.
- ♦ En sintonía con las subreglas jurisprudenciales, se impulsa una carga dinámica de la prueba y una mayor flexibilidad probatoria. Una vez que la víctima aporta indicios razonables, mensajes de texto o testimonios contextuales de discriminación o violencia, correspondería al empleador o al presunto agresor demostrar sus actuaciones de hostigamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., y Woo, S. E. (2023). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*.

Congreso de la República de Colombia. (2000, 24 de julio). **Ley 599 de 2000, por la cual se expide el Código Penal.**

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1663230>

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). **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.**

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1672414>

Congreso de la República de Colombia. (2022, 6 de enero). **Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral.**

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30043744>

Congreso de la República de Colombia.

(2024, 20 de junio). **Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.**

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30051747>

Congreso de la República de Colombia. (2025, 25 de junio). **Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.**

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30055086>

Congreso de la República de Colombia. (2025, 4 de agosto). **Ley 2528 de 2025, por medio de la cual se aprueba el Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190, de la Organización Internacional del Trabajo.**

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30055379>

Consejo de Estado. (s. f.). **Mi Relatoría: sistema de consulta de jurisprudencia.**

<https://samai.consejodeestado.gov.co/TitulacionRelatoria/BuscadorProvidenciasTituladas.aspx>

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. (2022, 18 de octubre). **Sentencia del 18 de octubre de 2022.**

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. (2025, 7 de noviembre). **Sentencia (Rad. 05001-23-33-000-2017-00492-01; núm. interno 2376-2025).**

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. (2026, 9 de febrero). **Decisión del 9 de febrero de 2026 sobre competencia administrativa en una queja disciplinaria por presunto acoso laboral.**

Corte Constitucional de Colombia. (2006). **Sentencia T-882/06.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2020). **Sentencia T-043/20.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/t-043-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2020). **Sentencia T-265/20.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/t-265-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2020). **Sentencia T-317/20.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/t-317-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). **Sentencia T-140/21.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/t-140-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2022). **Sentencia T-238/22.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/t-238-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). **Sentencia C-331/23.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/c-331-23.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). **Sentencia T-045/25.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-045-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). **Sentencia T-104/25.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/>

<relatoria/2025/t-104-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025).

Sentencia T-262/25.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-262-25>

Corte Constitucional de Colombia. (2025).

Sentencia T-347/25.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-347-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2026). Expediente LAT0000506: control automático de la Ley 2528 de 2025.

Corte Suprema de Justicia. (s. f.). Consulta de jurisprudencia.

<https://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). **Sentencia SL1436-2024.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024, 14 de agosto). **Sentencia SL2358-202**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). **Sentencia SL001-2025.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). **Sentencia SL1339-2025.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). **Sentencia SL2038-2025. Boletín Laboral núm. 10.**

<https://archivodigitalapi.cortesuprema.gov.co/share/2025/11/Boletines/Boletin%20Laboral%2010.pdf>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). **Sentencia STL7798-2025.**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/expediente/expediente=LA-T0000506&proceso=15>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). **Sentencia STL11486-2025.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). **Sentencia STL18516-2025.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). **Sentencia STL21152-2025.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (2024). **Sentencia STP1076-2024.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (2024). **Sentencia STP16403-2024.**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (2024, 11 de septiembre). **Sentencia SP2484-2024** (Rad. 59102; M. P. Carlos Roberto Solórzano Garavito).

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/pe/b1oct2024/Boletin%20Jurisprudencial%202024-11-08.pdf>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (2026). **Sentencia SP006-2026.**

Glavin, P., Bierman, A., y Schieman, S. (2024). **Private eyes, they see your every move: Workplace surveillance and worker well-being.** Social Currents, 11, 327-345.

Howard, M. C., Cogswell, J. E., y Smith, M. B. (2020). **The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis.** Journal of Applied Psychology.

Kauzlarich, L., y Greenwood, M. (2024). **Work-related intimate partner violence (WIPV): A systematic review and feminist conceptual analysis.** Human Resource Management.

Leymann, H. (1996). **The content and development of mobbing at**

work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165–184.

<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2025, 1 de septiembre). **Resolución 3461 de 2025, por medio de la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.**

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=262916

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2025). **Circular 0076 de 2025: Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado.**

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/circulares-generales>

Organización Internacional del Trabajo. (1944). **Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo** (Declaración de Filadelfia).

<https://www.ilo.org/es/resource/other/declaracion-de-filadelfia>

Organización Internacional del Trabajo. (2019a). **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019** (núm. 190).

<https://www.ilo.org/es/resource/c190-convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso-2019-num-190>

Organización Internacional del Trabajo. (2019b). **Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019** (núm. 206).

<https://www.ilo.org/es/resource/r206-recomendacion-sobre-la-violencia-y-el-acoso-2019-num-206>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). **Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206.**

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_814507.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2026). Ratifications of C190—Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). NORMLEX.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

Organización Internacional del Trabajo, Lloyd's Register Foundation, y Gallup. (2022). **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. OIT.**

<https://www.ilo.org/publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>

Pothuganti, S. (2024). **Workplace cyberbullying: A systematic literature review on its definition, theories, and the role of HRD.** Cogent Business & Management, 11(1).

Procuraduría General de la Nación. (2024, 30 de octubre). **Procuraduría alerta por altas cifras de acoso sexual y laboral en el país.**

<https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-altas-cifras-acoso-laboral-pais.aspx>

Vargas-Salas, O., Alcazar-Gonzales, J. C., Fernández-Fernández, F. A., Molina-Rodríguez, F. N., Paredes-Velazco, R., y Carcausto-Zea, M. L. (2025). **Neurodivergence and the workplace: A systematic review of the literature. Journal of Vocational Rehabilitation, 63, 83-94.**

Zhong, X., y Shorey, S. (2022). **Experiences of workplace violence among healthcare workers in home care settings: A qualitative systematic review.** International Nursing Review.



FUNCIÓN ORIENTADORA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: ALCANCE, LÍMITES Y PROHIBICIÓN DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

GUIDING ROLE OF THE WORKPLACE COEXISTENCE COMMITTEE: SCOPE, LIMITS AND PROHIBITION OF DISCIPLINARY INVESTIGATION



Stefanny Moreno Panesso

Abogada. Magister en Derecho Laboral y Seguridad
Social de la Universidad Libre.

RESUMEN

El presente artículo busca analizar los alcances, límites y prohibiciones jurídicas del Comité de Convivencia Laboral en Colombia, a la luz del marco normativo vigente. La actuación del Comité tiene una naturaleza estrictamente preventiva y orientadora, cuyo propósito es promover ambientes laborales saludables mediante la mediación, la conciliación y la emisión de recomendaciones internas. En consecuencia, sus intervenciones deben ajustarse a la gestión temprana y al análisis preliminar de las situaciones reportadas, sin que

le sea permitido asumir funciones propias de una investigación disciplinaria. El Comité no está facultado para practicar pruebas técnicas, requerir testimonios bajo juramento, ordenar la entrega obligatoria de documentos ni acceder a información que comprometa la intimidad o el habeas data de los trabajadores. Tales actuaciones no solo exceden el ámbito competencial que la ley le asigna, sino que también ponen en riesgo derechos fundamentales y desvirtúan el carácter preventivo del mecanismo.

ABSTRACT

This article aims to analyze the legal scope, limitations, and prohibitions governing the workplace coexistence committee in Colombia in light of the current legal framework. The Committee's role is strictly preventive and advisory with the purpose of promoting healthy work environments through mediation, conciliation and the issuance of internal recommendations.

Accordingly, its interventions must be limited to the early management and preliminary assessment of reported situations without assuming functions that are inherent to disciplinary investigations. The Committee is not authorized to conduct technical examinations, obtain sworn testimony, compel the production of documents or access information that compromises employee's privacy or personal data protection rights (habeas data). Such actions not only exceed the legal authority conferred upon the Committee but also jeopardize fundamental rights and undermine the preventive nature of this institutional mechanism.

INTRODUCCIÓN

El Comité de Convivencia Laboral, regulado por la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, mediante la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, así como por los artículos 15 y 29 de la Constitución, constituye un mecanismo institucional diseñado para prevenir, orientar y gestionar situaciones de acoso laboral y conflictos internos en entidades públicas y empresas privadas.

Su finalidad no es sancionatoria, sino preventiva y pedagógica, orientada a fortalecer la cultura organizacional y garantizar ambientes de trabajo respetuosos y saludables. No obstante, la interpretación y aplicación de sus funciones ha generado dudas sobre los límites de sus competencias, especialmente en relación con la recopilación de información, la mediación entre partes y el análisis de conductas presuntamente hostigantes.

La jurisprudencia constitucional y laboral ha reiterado que el Comité no puede actuar como órgano disciplinario ni asumir facultades de investigación formal, tales como practicar pruebas técnicas, requerir testimonios bajo juramento, ordenar la entrega obligatoria de documentos o acceder a información que comprometa la intimidad y el habeas data de los trabajadores. Tales restricciones no solo delimitan el alcance de su intervención, sino que también tutelan derechos fundamentales de los trabajadores y garantizan la legitimidad de los procedimientos internos.

Este artículo analiza los fundamentos normativos y jurisprudenciales que configuran el rol del Comité de Convivencia Laboral, enfatizando su carácter preventivo y las obligaciones de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, reflexiona sobre las implicaciones prácticas de estos límites para las organizaciones y para el fortalecimiento de políticas internas de prevención del acoso laboral, contribuyendo a un enfoque más seguro, equitativo y conforme al ordenamiento jurídico.

1. NATURALEZA PREVENTIVA Y PEDAGÓGICA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL MARCO NORMATIVO COLOMBIANO

El Comité de Convivencia Laboral constituye un mecanismo institucional de naturaleza eminentemente preventiva y orientadora, creado por el legislador como una herramienta de gestión temprana de los conflictos laborales, cuyo propósito legal es promover ambientes de trabajo respetuosos, dignos y armónicos, así como intervenir de manera oportuna en situaciones que, de no ser abordadas tempranamente, podrían escalar hasta configurar conductas de acoso laboral, en los términos definidos por la Ley 1010 de 2006.

De conformidad con el marco normativo vigente, particularmente la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, el Comité no ostenta funciones investigativas, sancionatorias ni disciplinarias, ni puede asimilarse a una autoridad administrativa o a un órgano de control interno. En consecuencia, le está expresamente vedado practicar actuaciones propias de un proceso disciplinario, tales

como la investigación formal de los hechos, la recolección oficiosa de pruebas, la práctica de peritajes o la formulación de juicios de responsabilidad.

Su actuación se circunscribe estrictamente a una función preventiva, conciliadora y pedagógica, orientada a la solución dialogada y voluntaria de los conflictos interpersonales relacionados con presuntas conductas de acoso laboral, antes de que estos deriven en actuaciones disciplinarias, judiciales o administrativas. En este sentido, el Comité recibe las quejas que presenten los trabajadores, analiza de manera preliminar los hechos y valora únicamente las pruebas que las partes aporten de forma voluntaria, con el único fin de comprender el contexto de la situación planteada y facilitar espacios de acercamiento.

Asimismo, dentro de su competencia legal, el Comité puede verificar las circunstancias generales de los hechos expuestos, no para establecer responsabilidades, sino para promover acuerdos voluntarios, formular recomendaciones orientadas al restablecimiento del

diálogo, y fomentar conductas de respeto y convivencia entre las partes involucradas. De igual forma, le corresponde hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos asumidos, como parte de su labor preventiva y de acompañamiento.

En desarrollo de dicha función, y siempre bajo los principios de voluntariedad, proporcionalidad, pertinencia y utilidad, el Comité podrá solicitar documentación laboral existente, tales como comunicaciones laborales entre las partes, informes de jefatura relacionados con la distribución de funciones, antecedentes de situaciones similares o demás documentos generados por la empresa, sin que ello implique facultad investigativa alguna, ni obligación coercitiva de suministro. En consecuencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral no constituye una autoridad disciplinaria, ni su actuación tiene carácter inquisitivo. Su mandato legal, reiterado y actualizado por la Resolución 3461 de 2025, así como por normativas anteriores como la Resolución 652 de 2012, se limita a recibir, tramitar y gestionar preventivamente las

quejas, con base exclusiva en la información y pruebas aportadas voluntariamente por las partes, careciendo de competencia para investigar, recaudar pruebas de oficio o adelantar actuaciones de naturaleza sancionatoria.

En suma, el Comité de Convivencia Laboral es un instrumento de prevención y gestión temprana del conflicto, cuyo valor jurídico radica en su capacidad de desescalar tensiones, preservar la convivencia y proteger la dignidad en el entorno laboral, sin sustituir ni interferir en los mecanismos disciplinarios o judiciales previstos por el ordenamiento jurídico.

2. ALCANCE JURÍDICO DE LA FACULTAD ORIENTADORA: HERRAMIENTAS ADMISIBLES Y DESARROLLO DE ACTUACIONES INTERNAS

La intervención del Comité de Convivencia Laboral debe entenderse como estrictamente preventiva, orientadora y no jurisdiccional, en consonancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025. En consecuencia, son actuaciones plenamente legítimas y ajustadas a derecho aquellas

que se enmarcan en la finalidad legal del Comité como instancia de gestión temprana del conflicto, orientada a evitar la escalada de situaciones que puedan derivar en conductas de acoso laboral o en la apertura de procesos disciplinarios o judiciales.

En desarrollo de dicha finalidad, el Comité de Convivencia Laboral debe promover espacios de mediación voluntaria, siempre que exista disposición real de diálogo entre las partes; emitir recomendaciones internas de carácter no vinculante, dirigidas al empleador o a las áreas de gestión humana; sugerir medidas preventivas y correctivas de naturaleza organizacional tendientes a evitar la repetición de hechos generadores de inconformidad; y valorar exclusivamente la información y documentación que las partes aporten de manera voluntaria, sin formular requerimientos formales.

Estas actuaciones se circunscriben al acompañamiento preventivo y orientador propio del Comité, sin que ello implique reconstrucción probatoria, verificación inquisitiva de los hechos ni emisión de juicios de responsabilidad, los cuales

corresponden exclusivamente a las instancias disciplinarias, administrativas o judiciales competentes. De esta manera, se garantiza que la intervención del Comité se mantenga dentro de los límites materiales de su competencia legal, preservando su naturaleza preventiva y su función como mecanismo institucional de convivencia laboral, por lo anterior el comité no determina si hay acoso laboral.



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral ha de cumplir con las funciones allí señaladas, "las cuales deben desarrollarse garantizando en todo momento los derechos al debido proceso, así como la observancia de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, propios de su naturaleza preventiva y orientadora". En este marco, dichas funciones se sustentan en las siguientes actuaciones:

- ♦ Recibir, escuchar y atender las quejas presentadas por las partes involucradas, garantizando en todo momento la imparcialidad, confidencialidad y respeto por la dignidad humana.
- ♦ Promover espacios de mediación y diálogo voluntario, siempre que exista disposición de las partes para buscar una solución concertada, sin imposición ni coerción alguna.
- ♦ Orientar a las partes sobre mecanismos de comunicación, convivencia y resolución pacífica de

conflictos, en ejercicio de su función pedagógica.

- ♦ Emitir recomendaciones internas no vinculantes, dirigidas al empleador o a las áreas de gestión humana, orientadas a mejorar el clima laboral y prevenir la reiteración de situaciones conflictivas.
- ♦ Sugerir medidas preventivas o correctivas de carácter organizacional, tales como ajustes en canales de comunicación, fortalecimiento de protocolos internos o acciones formativas en convivencia laboral.
- ♦ Valorar exclusivamente la información y documentación que las partes aporten de manera voluntaria, sin formular requerimientos formales ni compulsar documentos.
- ♦ Realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos asumidos de forma libre y consciente por las partes, en el marco de los acuerdos logrados.

3. LÍMITES COMPETENCIALES FRENTE A LA PROHIBICIÓN DE EJERCER FUNCIONES DISCIPLINARIAS

En contraste a sus funciones preventivas y orientadoras, existen actuaciones que resultan materialmente incompatibles con la naturaleza del Comité de Convivencia Laboral, en la medida en que implicarían el ejercicio de funciones propias de autoridades disciplinarias, investigativas o jurisdiccionales, vulnerando el debido proceso y excediendo su competencia legal. Dichas limitaciones se derivan de:

3.1 Prohibición de exigir documentos y de imponer cargas probatorias

La Ley 1010 de 2006, en sus artículos 9 y 11, y la Resolución 3461 de 2025, en su artículo 6, definen al Comité como un mecanismo preventivo y no investigador, razón por la cual este no puede exigir la entrega obligatoria de documentos de carácter personal o laboral, ni trasladar a las partes cargas probatorias propias de un proceso disciplinario o judicial. Su actuación se limita a valorar únicamente la

información aportada de manera voluntaria.

3.2 Prohibición de practicar diligencias probatorias o recaudar pruebas técnicas

La Ley 1010 de 2006, en su artículo 9, y la Resolución 3461 de 2025, en sus artículos 3, 5 y 6, así como la Resolución 652 de 2012, en su artículo 6 (antes de su derogatoria), establecen que el Comité no cuenta con facultades investigativas, por lo cual no puede practicar entrevistas bajo juramento, peritajes, inspecciones técnicas, reconstrucciones de hechos ni verificaciones forzadas de versiones, actuaciones que se encuentran reservadas a las autoridades disciplinarias, administrativas o judiciales competentes.

3.3 Prohibición de acceso a comunicaciones privadas o información ajena a la relación laboral

La Constitución Política, en su artículo 15 (derecho fundamental a la intimidad), la Ley 1581 de 2012, en su artículo 9 (protección de datos personales), y la Resolución 3461 de 2025, en desarrollo del



principio de confidencialidad, disponen que el Comité no puede acceder, directa ni indirectamente, a comunicaciones privadas, información confidencial o datos personales que no guarden relación directa con el entorno laboral, ni realizar tratamientos de datos sin fundamento legal o sin el consentimiento del titular, so pena de vulnerar derechos fundamentales.

3.4 Prohibición de ordenar o recomendar medidas disciplinarias

La Ley 1010 de 2006, en su artículo

9, y la Resolución 3461 de 2025, en sus artículos 3 y 6, disponen que el Comité no es una autoridad disciplinaria y, en consecuencia, no puede ordenar, imponer ni recomendar sanciones, ni adoptar decisiones que impliquen consecuencias disciplinarias para los trabajadores.

3.5 Prohibición de formular juicios de culpabilidad o conclusiones sancionatorias

La Constitución Política, en su artículo 29 (derecho fundamental al debido proceso), la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 2 y 9, y la Resolución 3461 de 2025, en su artículo 6, disponen que, cuando una conducta pueda constituir acoso laboral, la determinación de responsabilidad o la emisión de juicios de culpabilidad es competencia exclusiva de las autoridades judiciales o administrativas, mas no del Comité, cuyo rol es estrictamente preventivo y orientador.

3.6 Prohibición de sustituir o interferir en procedimientos disciplinarios o actuaciones judiciales

La Ley 1010 de 2006, en sus artículos

9 y 13, y la Resolución 2365 de 2024, con un enfoque preventivo y no sancionatorio, disponen que el Comité no puede sustituir, suspender, interferir ni condicionar los procedimientos disciplinarios internos ni las actuaciones administrativas o judiciales que se adelanten por los canales legalmente establecidos.

En conclusión, las prohibiciones mencionadas encuentran su sustento en el principio de legalidad, el debido proceso y la naturaleza preventiva del Comité de Convivencia Laboral, lo que impone que su intervención se limite a la gestión anticipada del conflicto, sin reconstrucción probatoria ni atribución de responsabilidades, preservando así la garantía de los derechos fundamentales de las partes involucradas.

4. PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: INTIMIDAD, HABEAS DATA Y DEBIDO PROCESO FRENTE A EXCESOS DEL COMITÉ

Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral, cuando exceden su naturaleza preventiva, orientadora y no

jurisdiccional, y desconoce los límites legales y constitucionales que lo rigen, pueden traducirse en vulneraciones directas de derechos constitucionales.

Ello no solo desnaturaliza su función preventiva, sino que también puede derivar en la afectación de derechos fundamentales y comprometer la responsabilidad jurídica del empleador, tal como lo establece la Resolución 2646 de 2008, en el numeral 1.1 del artículo 14, al fijar las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral que deben adoptar los empleadores.

Por ello, resulta imperativo que la actuación del Comité se ajuste estrictamente a la normativa vigente, garantizando el debido proceso, la confidencialidad, la dignidad humana y la protección de los derechos constitucionales de todos los trabajadores. Esta afirmación encuentra sustento en las siguientes normas:

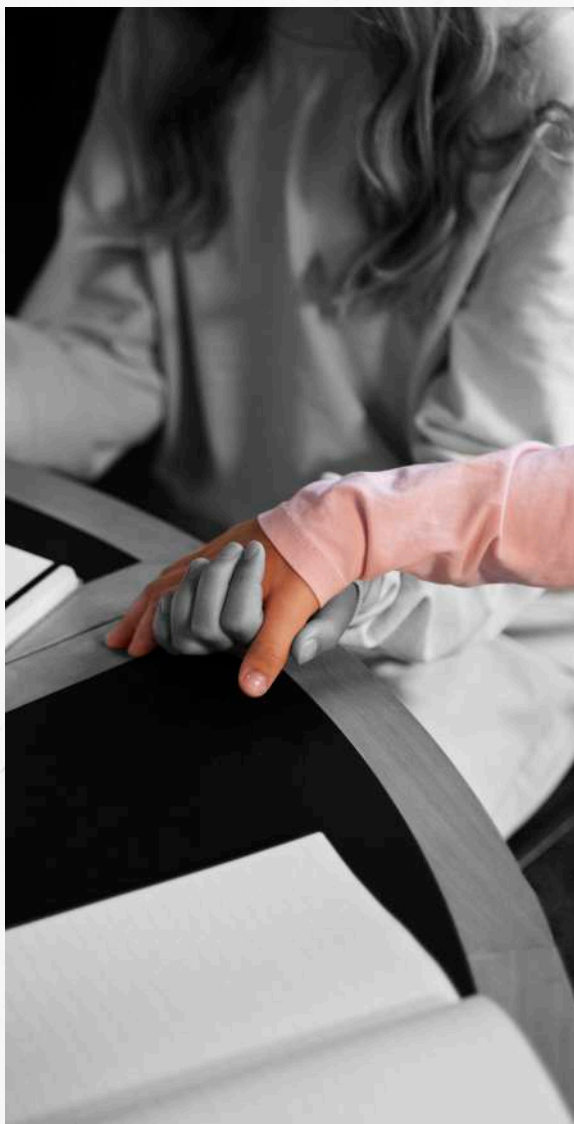
4.1 Vulneración del derecho fundamental al debido proceso

La Constitución Política, en su artículo 29 (derecho fundamental al debido proceso), la Ley 1010 de

2006, en su artículo 9, y la Resolución 3461 de 2025, en sus artículos 3 y 6, permiten afirmar que, cuando el Comité practica actuaciones de carácter investigativo, impone cargas probatorias, formula juicios de responsabilidad o adelanta valoraciones de naturaleza sancionatoria, desconoce el debido proceso al asumir competencias propias de las autoridades disciplinarias o judiciales. Cualquier decisión o conclusión adoptada sin competencia legal vulnera este derecho fundamental y puede dar lugar a la interposición de acciones de tutela contra el empleador.

4.2 Vulneración del derecho a la intimidad y a la protección de datos personales

La Constitución Política, en su artículo 15, la Ley 1010 de 2006, en su artículo 9, y la Resolución 3461 de 2025, en sus artículos 3 y 6, permiten afirmar que el acceso indebido a comunicaciones privadas, correos personales, mensajes, grabaciones o información sensible por parte del Comité, sin autorización ni fundamento legal, constituye una vulneración del derecho a la intimidad y del derecho al habeas data, lo que puede



generar responsabilidad directa del empleador como responsable del tratamiento de datos.

4.3 Vulneración del derecho a la dignidad humana y al buen nombre

La Constitución Política, en sus artículos 1 y 21, la Ley 1010 de 2006, en su artículo 2, y la Resolución 3461 de 2025, con su enfoque de respeto y confidencialidad, permiten afirmar que la formulación de juicios de culpabilidad,

la divulgación indebida de información o la estigmatización de alguna de las partes por parte del Comité afecta la dignidad humana y el buen nombre del trabajador, configurando una vulneración constitucional que puede ser imputable al empleador por acción u omisión.

4.4 Desconocimiento del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas

La Constitución Política, en su artículo 25; la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 1 y 2; y la Resolución 2365 de 2024, permiten afirmar que las actuaciones indebidas del Comité que generen retaliaciones, ambientes hostiles o afectaciones psicológicas pueden comprometer el derecho al trabajo en condiciones dignas, así como el deber del empleador de prevenir y corregir conductas que afecten la convivencia laboral.

4.5 Responsabilidad del empleador por actuación irregular del Comité

La Constitución Política, en su artículo 90; el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 56 y 57; la Ley 1010 de 2006, en su

artículo 9; y la Resolución 3461 de 2025, con su enfoque en el deber de garantía, permiten afirmar que el Comité actúa como un órgano institucional del empleador, por lo que sus actuaciones indebidas pueden generar responsabilidad directa de este, ya sea por violación de derechos fundamentales, incumplimiento del deber de protección y prevención, imposición de sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo o eventual responsabilidad civil o laboral por los daños causados.

5. ARTICULACIÓN ENTRE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: COORDINACIÓN SIN INVASIÓN DE COMPETENCIAS

El Comité de Convivencia Laboral y el procedimiento disciplinario interno del empleador son mecanismos distintos, autónomos y complementarios, con finalidades, alcances y límites diferenciados dentro del ordenamiento jurídico laboral colombiano. Sin embargo, su correcta articulación es indispensable para garantizar el debido proceso, la prevención del acoso laboral y el ejercicio legítimo

de la potestad sancionatoria del empleador, tanto en el sector privado como en el sector público, sin que se produzca invasión de competencias.

En efecto, el Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, tiene carácter preventivo, orientador y no jurisdiccional, y su finalidad es la gestión temprana del conflicto mediante el diálogo, la mediación voluntaria y la formulación de recomendaciones no vinculantes, con el propósito de evitar el avance de situaciones que puedan derivar en acoso laboral o en el agravamiento de los conflictos.

En cambio, el procedimiento disciplinario interno se deriva de la potestad subordinante del empleador, reconocida en el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 56, 57 y 108), con una finalidad correctiva y sancionatoria, orientada a investigar formalmente conductas que presuntamente constituyan faltas disciplinarias e imponer sanciones, garantizando plenamente el derecho fundamental al debido proceso, de modo que para evitar la invasión de

competencias, debe observarse la siguiente delimitación:

5.1 Comité de Convivencia Laboral que no reemplaza ni interfiere en procesos disciplinarios

- ♦ Ley 1010 de 2006, en sus artículos 2, 9 y 11, establece que el Comité de Convivencia Laboral es un mecanismo preventivo y orientador, cuyo objeto es promover la convivencia laboral y prevenir el acoso laboral, sin facultades sancionatorias ni investigativas.
- ♦ La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, en sus artículos 3 y 6, reglamenta que el Comité gestiona tempranamente los conflictos, fomenta la mediación voluntaria, no practica pruebas ni determina responsabilidades, y emite recomendaciones internas no vinculantes, con base en los principios de confidencialidad e imparcialidad.
- ♦ Desde la Resolución 652 de 2012, como norma antecedente, reforzaba la carácter pedagógico y preventivo del

Comité, así como la prohibición de emitir juicios de carácter sancionatorios.

5.2 Procedimiento disciplinario, que se activa cuando existen indicios de la comisión de una falta disciplinaria o cuando el conflicto trasciende el ámbito preventivo

- ♦ Los artículos 56, 57 y 108 del Código Sustantivo del Trabajo reconocen al empleador la potestad disciplinaria, con la facultad de investigar y sancionar las faltas cometidas por los trabajadores, respetando en todo momento el debido proceso, el derecho de defensa y de contradicción del trabajador, y culminando, en consecuencia, con una decisión motivada, de carácter sancionatorio o absolutorio.
- ♦ El artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 establece que los procedimientos disciplinarios son de competencia exclusiva del empleador y no pueden ser sustituidos ni condicionados por el Comité de Convivencia Laboral.

Lo anterior significa que, si bien el

Comité de Convivencia Laboral cumple una función preventiva y pedagógica, sin potestad sancionatoria ni investigativa, y el procedimiento disciplinario constituye el ejercicio de la potestad sancionatoria del empleador, con investigación formal y garantías de debido proceso, ambos mecanismos coexisten de manera armónica, respetando la autonomía y competencias de cada uno, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y en la Resolución 3461 de 2025.

6. IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL EXCESO COMPETENCIAL DEL COMITÉ EN PROCEDIMIENTOS INTERNOS LABORALES

La extralimitación de funciones del comité genera consecuencias jurídicas que desnaturalizan su función y exponen al empleador a riesgos legales y administrativos significativos.

6.1 Nulidad de las actuaciones

La Constitución Política, en su artículo 29; el parágrafo 1 y el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006; y el parágrafo 2 del

artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025, permiten vislumbrar las responsabilidades intransferibles de los empleadores.

En efecto, cualquier actuación del Comité que implique investigación formal, imposición de sanciones o determinación de responsabilidades podrían llegar a invalidar decisiones posteriores por vulnerar las competencias legales del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores. Así, por ejemplo, si el Comité practica entrevistas bajo juramento y las presenta como si fueran “pruebas” propias de un proceso disciplinario, dichas actuaciones carecen de validez jurídica y podrían llegar a invalidar decisiones posteriores.

6.2 Contaminación probatoria

El artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así como los artículos 108 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, establecen el marco normativo que regula la potestad disciplinaria del empleador, en particular en lo relativo al contenido del reglamento interno de trabajo y al procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias, los cuales deben garantizar el respeto

del debido proceso.

No obstante, la extralimitación de dicha potestad puede dar lugar a fenómenos de contaminación probatoria, especialmente cuando los elementos o insumos obtenidos por el Comité de Convivencia Laboral son incorporados de manera indebida dentro de un procedimiento disciplinario. Ello resulta problemático en la medida en que dicho Comité carece de facultades legales para recaudar, decretar o valorar pruebas, pues su función se limita a la prevención, análisis y formulación de recomendaciones en materia de convivencia laboral, sin que su actuación pueda sustituir ni interferir en las competencias propias del empleador dentro del proceso sancionatorio.

En consecuencia, la utilización de actuaciones, apreciaciones o conclusiones del Comité como sustento probatorio directo en un proceso disciplinario puede afectar la imparcialidad, objetividad y legalidad del mismo, vulnerando el derecho fundamental al debido proceso del trabajador.

Finalmente, cabe señalar que las decisiones adoptadas por el empleador dentro del proceso

disciplinario no son definitivas ni inatacables, toda vez que pueden ser impugnadas ante las autoridades administrativas o judiciales competentes, según el caso, de conformidad con la Ley 1610 de 2013, por medio de la cual se regula la potestad sancionatoria del Ministerio del Trabajo frente a las infracciones laborales, exponiendo al empleador a demandas ordinarias, acciones de tutela y procesos sancionatorios administrativos paralelos.





CONCLUSIONES

6.3 Riesgos administrativos y disciplinarios para el empleador

La empresa tendría que responder por las actuaciones irregulares del Comité, en la medida en que este constituye un órgano institucional creado por el empleador.

En esa medida, la extralimitación de sus competencias podría generar, entre otros, los siguientes riesgos:

(i) sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo por inaplicación de la normativa sobre convivencia laboral.

(ii) responsabilidad laboral frente a los trabajadores afectados, en caso de vulneración de derechos fundamentales como el debido proceso, la intimidad, la dignidad o el buen nombre.

(iii) nulidad de decisiones disciplinarias basadas en información recabada indebidamente por el Comité.

(iii) acciones de tutela interpuestas por los trabajadores, que podrían derivar en órdenes judiciales de reparación, reintegro o adopción de medidas correctivas.

El Comité tiene límites competenciales frente a la prohibición de ejercer funciones disciplinarias, por lo que la extralimitación de sus funciones desnaturaliza su esencia preventiva, pedagógica y conciliadora, en abierta contradicción con el marco legal.

En efecto, la intervención del Comité en actividades como el recaudo, la valoración o la producción de pruebas técnicas, así como en la determinación de responsabilidades o de culpabilidad, compromete la validez y la legitimidad de los procedimientos disciplinarios internos, al vulnerar los principios de legalidad, imparcialidad y debido proceso.

El uso de insumos, o recomendaciones del Comité como fundamento probatorio directo dentro de procesos disciplinarios configura un riesgo de contaminación probatoria y, en consecuencia, puede generar la nulidad o ineficacia de las sanciones, además de debilitar la posición jurídica del empleador

en eventuales controversias administrativas o judiciales. Tales irregularidades exponen al empleador a riesgos significativos, incluyendo investigaciones y sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, demandas ante la jurisdicción ordinaria laboral y acciones constitucionales por presunta vulneración de derechos fundamentales.

De este modo, el cumplimiento riguroso de los límites legales del Comité, en armonía con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política, entre otras normas aplicables, constituye no solo una exigencia legal, sino también una buena práctica orientada a la prevención de conflictos, la protección de los derechos de los trabajadores y la garantía de la seguridad jurídica del empleador.

En este sentido, el Comité deberá concentrar su actuación en la gestión temprana del conflicto, la promoción de ambientes laborales sanos y la formulación de recomendaciones no vinculantes, absteniéndose de cualquier injerencia en procesos

disciplinarios, en la valoración de conductas o en el recaudo probatorio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). **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.** Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de la República de Colombia. (2012, 17 de octubre). **Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.** Diario Oficial No. 48.587. [1]

Congreso de la República de Colombia. (2013, 2 de enero). **Ley 1610 de 2013: Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.** Diario Oficial No. 48661.

Congreso de la República de Colombia. (2024, 20 de junio). **Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior y se dictan otras disposiciones.** Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636> [1]

Ministerio del Trabajo. (2008, 17 de julio). **Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.**

Ministerio del Trabajo. (2012, 30 de abril). **Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.** Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=161738>

Ministerio del Trabajo. (2025, 1 de septiembre). **Resolución 3461 de 2025: Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral y se dictan otras disposiciones.** Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>



RAFAEL RODRÍGUEZ
Y ABOGADOS ASOCIADOS

Tu derecho, nuestro compromiso

ASESORÍAS JURÍDICAS
Soluciones legales efectivas,
con **experiencia** y **compromiso**.

EJE CENTRAL DE ASESORÍAS

**DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

ASESORÍAS
Acompañamiento
legal personalizado.

CONCEPTOS
Criterio jurídico claro,
preciso y oportuno.

DEMANDAS
Representación legal
efectiva y estratégica.

TUTELAS
Protección inmediata
de tus derechos.

ABOGADAS
Kelly Barrios Sandoval • Liz Gutiérrez Simanca
300 7130827 3006683981

Calle 41 No. 43-128, of. 6
Tels. 310 632 0407 / 317 4599275
rafaelrodriguezmesayasociades@gmail.com

DEFENDEMOS
TUS DERECHOS,
CON RESPONSABILIDAD
Y PASIÓN.

¿Te accidentaste por falta de elementos de protección, capacitación o seguridad?

ESO ES CULPA PATRONAL



ANA ROCÍO NIÑO
PÉREZ



LUIS ALBERTO TORRES
TARAZONA

¡Nosotros te ayudamos a reclamar!

322 221 6751
TV 6 N°27-10, OFICINA 104,
BOGOTÁ, D. C.



¿Y si el mayor reto del derecho laboral ya no fuera jurídico... sino humano?



Cada conflicto laboral habla de normas, contratos y obligaciones, pero también habla de miedo, incertidumbre, desgaste, proyectos de vida interrumpidos y relaciones que dejaron de funcionar.

Durante años hemos perfeccionado la manera de interpretar la ley. Hoy el desafío también consiste en comprender a las personas que hay detrás de ella para poder resolver conflictos de cualquier tipo.

Soy Lynda Fonseca, abogada holística. Ayudo a empresas y personas a resolver conflictos laborales con enfoque humano y estratégico. Integraremos el derecho y herramientas de bienestar, gestión emocional, justicia terapéutica y transformación organizacional para construir soluciones sostenibles y efectivas.

Te acompaño en:

- ♦ Transformación organizacional y cultura laboral.
- ♦ Coaching jurídico para profesionales del derecho.
- ♦ Gestión consciente de conflictos laborales.
- ♦ Consultoría en derecho laboral y seguridad social.
- ♦ Formación para organizaciones y equipos.

**Resolver conflictos desde el SER
también es hacer derecho.**

Lynda fonseca 
+57 310 2488440 
contacto@lyndafonseca.com 
www.lyndafonseca.com 



TENSIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CONTRATISTAS: ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES A LA LUZ DE LA LEY 2528 DE 2025 Y LA NECESARIA POTESTAD DISCIPLINARIA

TENSIONS REGARDING WORKPLACE HARASSMENT AMONG STATE CONTRACTORS ARISING FROM SUBORDINATION: AN ANALYSIS OF THE GUARANTEE OF LABOR-RELATED HUMAN RIGHTS IN LIGHT OF LAW 2528 OF 2025 AND THE NECESSARY EXCEPTIONAL DISCIPLINARY AUTHORITY OF THE OFFICE OF THE INSPECTOR GENERAL OF THE NATION



Cristhian Camilo Rodríguez Martínez

Paula Michelle Rico Moncada

Abogado y candidato a Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Libre de Colombia. Docente Universitario. Miembro de la Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Diplomado (c) en docencia Universitaria. Correo electrónico: cristian-rodriguez@unilibre.edu.co

Estudiante de décimo semestre de la Facultad de Derecho, Universidad Libre de Colombia. Diplomado en Conciliación y Resolución extrajudicial de conflictos. Correo electrónico: paulam-ricom@unilibre.edu.co

RESUMEN

La ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo mediante la Ley 2528 de 2025, amplió la protección frente a la violencia y el acoso en

el mundo del trabajo, desplazando el análisis desde la naturaleza jurídica del vínculo hacia la tutela de la dignidad humana. No obstante, el ordenamiento

colombiano mantiene un vacío respecto de la investigación y sanción de contratistas estatales que, en escenarios de subordinación de facto, incurren en conductas constitutivas de acoso laboral. El presente artículo analiza los fundamentos constitucionales, convencionales y disciplinarios que sustentan la protección de los derechos humanos laborales y examina la viabilidad de una competencia disciplinaria excepcional de la Procuraduría General de la Nación frente a dichas conductas. Mediante un enfoque jurídico-dogmático, sustentado en el análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal, se concluye que la armonización entre el Código General Disciplinario y el Convenio 190, permite fundamentar una intervención excepcional de la Procuraduría cuando la actuación del contratista desnaturaliza la función pública y vulnera gravemente la dignidad humana, garantizando simultáneamente el debido proceso y la eficacia de los derechos humanos laborales.

ABSTRACT

The ratification of the International Labour Organizations Convention No. 190 through law 2528 of 2025 expanded protection against violence and harassment in the world of work by shifting the focus from the legal nature of the employment relationship to the protection of human dignity. Nevertheless, the Colombian legal system continues to exhibit a regulatory gap regarding the investigation and sanctioning of government contractors who, within de facto subordinate working relationships, engage in conduct constituting workplace harassment. This article examines the constitutional, international and disciplinary legal foundations underpinning the protection of workers human rights and assesses the legal basis for recognizing the exceptional disciplinary jurisdiction of the Procuraduría General de la Nación over such conduct.

Employing a doctrinal legal research methodology based on the analysis of legislation, case law and legal scholarship, the study concludes that harmonizing the General Disciplinary Code

with ILO Convention No. 190 provides a sound legal basis for the Procuraduría General de la Nación exceptional intervention when a contractor's conduct distorts the exercise of public functions and seriously infringes human dignity, while simultaneously safeguarding due process and ensuring the effective protection of workers human rights.

INTRODUCCIÓN

Colombia, en su ordenamiento jurídico, establece una diferenciación entre los trabajadores del sector privado y quienes prestan sus servicios en el sector público. Cada uno de estos grupos se encuentra sometido a un régimen jurídico propio, que determina su ámbito de aplicación, así como los principios, garantías, derechos y deberes que les resultan aplicables. Asimismo, en el contexto colombiano desde el marco constitucional es válida la diferencia en su regulación, por un lado, el artículo 53 que blinda a todos los trabajadores y, en lo especial, el artículo 123 que cobija a los servidores públicos.

Acompasado a lo dicho, la Organización Internacional del

Trabajo protege, desde el derecho "oitiano", tutela a ambos sectores del mundo del trabajo; desde las normas internacionales del trabajo y, en el marco de los derechos laborales, encuentran una protección internacional sobre las garantías mínimas de protección. En igual sentido, la doctrina especializada ha sostenido que principios como la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad, la progresividad y la dignidad humana constituyen postulados transversales que no distinguen entre el empleo público y el privado, sino que irradian la totalidad del universo laboral.

Sin embargo, el desarrollo contemporáneo de los derechos humanos laborales ha evidenciado que la clásica dicotomía entre trabajador público y trabajador privado resulta insuficiente para resolver nuevas formas de vulneración de derechos fundamentales surgidas al interior de la contratación estatal. En efecto, aunque el contratista no ostenta, *prima facie*, la condición de servidor público ni se encuentra sometido a una relación jurídica de subordinación en los términos tradicionales del derecho laboral (persiguiendo una

postura progresista y favorable), ello no impide que, en la realidad administrativa, puedan configurarse escenarios de subordinación de facto, relaciones materiales de poder o posiciones de autoridad capaces de propiciar conductas constitutivas de violencia, discriminación o acoso en el mundo del trabajo. Tales comportamientos, hoy proscritos expresamente por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, introducido al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 2528 de 2025, trascienden el ámbito de una simple controversia contractual para convertirse en auténticas vulneraciones a la dignidad humana y, por ende, a los derechos humanos laborales.

Surge entonces un vacío cuya resolución no puede limitarse a una interpretación estrictamente formal del régimen disciplinario, sino que exige armonizar el principio de legalidad con los mandatos constitucionales de protección efectiva de los derechos humanos y con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano.

Bajo esa óptica, la presente investigación parte de la hipótesis según la cual la Procuraduría General de la Nación podría ejercer, de manera excepcional, una potestad disciplinaria respecto de contratistas estatales (bien sea acoso horizontal o vertical) cuando concurren circunstancias objetivas que evidencien una desnaturalización del ejercicio contractual mediante el desempeño material de funciones públicas. Una afectación grave a la dignidad humana como bien jurídico constitucionalmente protegido y un acervo probatorio suficiente que permita garantizar el debido proceso y respetar los límites propios del régimen contractual y administrativo.

Con fundamento en ello, el objetivo general consiste en determinar los fundamentos jurídicos y los límites procesales bajo las cuales resultaría jurídicamente viable dicha intervención disciplinaria excepcional, en armonía con la Constitución Política, el Código General Disciplinario y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

En ese orden de ideas, la investigación pretende dar respuesta al siguiente problema

jurídico: ¿La ausencia de una competencia disciplinaria expresa de la Procuraduría General de la Nación para investigar y sancionar a contratistas estatales que incurran en conductas de violencia y acoso en el trabajo resulta compatible con las obligaciones internacionales asumidas por Colombia al ratificar el Convenio 190 de la OIT mediante la Ley 2528 de 2025?

Por lo anterior, el escrito se dividirá en los siguientes dos capítulos. (i) Más allá de la subordinación jurídica: la dignidad como eje del mundo del trabajo. Cláusula general de acoso laboral en el mundo del trabajo. (ii) La tutela disciplinaria de los derechos humanos laborales: una competencia necesaria de la Procuraduría General de la Nación.

1. MÁS ALLÁ DE LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA: LA DIGNIDAD COMO EJE DEL MUNDO DEL TRABAJO. CLÁUSULA GENERAL DE ACOSO LABORAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Desde la Revolución Industrial, el mundo del trabajo ha experimentado profundas transformaciones impulsadas

por los cambios tecnológicos, las reivindicaciones sociales y la progresiva consolidación del derecho internacional del trabajo.

Durante las primeras etapas el maquinismo-centrismo predominó una concepción marcadamente productivista de las relaciones laborales, en la que el trabajador era valorado principalmente como un factor de producción al servicio del rendimiento económico. La protección de sus derechos resultaba incipiente y las condiciones de trabajo respondían, en gran medida, a la lógica de la producción de un mercado extenuante y excesivo.

No obstante, el desarrollo del constitucionalismo social y la creación de la Organización Internacional del Trabajo marcaron un punto de inflexión al reconocer que el trabajo no constituye una mercancía (principio rector de la Declaración de Filadelfia de 1944) y que quien presta su fuerza laboral es, ante todo, una persona titular de derechos fundamentales, constitucionales y humanos. Esta transformación permitió desplazar el centro de atención y proteccionismo del derecho del trabajo, de

la productividad empresarial hacia la dignidad humana, erigiéndola como el fundamento axiológico de las garantías laborales contemporáneas y, posteriormente, de los derechos humanos laborales: la dignidad humana. En consecuencia, el trabajo deja de ser concebido como una simple prestación económica para convertirse en un espacio de realización personal, autonomía y desarrollo integral de quien presta su fuerza laboral.

Desde la filosofía jurídica contemporánea, uno de los autores que mayor influencia ha ejercido sobre la construcción moderna de la dignidad humana es Immanuel Kant. En su obra *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, Kant sostiene que la dignidad (humana) constituye un valor intrínseco e incondicionado propio de toda persona, razón por la cual el ser humano nunca puede ser tratado únicamente como un medio para alcanzar fines ajenos, sino siempre como un fin en sí mismo.

Tal formulación se representa en varias aristas, la primera la dignidad el fundamento filosófico de los derechos humanos modernos; la

segunda, la dignidad explica por qué toda relación jurídica, incluida la laboral, debe reconocer límites infranqueables frente al ejercicio del poder y, la tercera, es la columna vertebral de casi todas las constituciones del mundo moderno, desde la Constitución de Querétaro de 1917. Desde esta perspectiva, la dignidad humana no depende del reconocimiento estatal ni de la existencia de un vínculo contractual específico. Su existencia es anterior al derecho positivo constituyéndose como el presupuesto que justifica la creación de los sistemas constitucionales e internacionales de protección de los derechos humanos.

La dignidad humana en el marco de los ordenamientos de derechos humanos representa la máxima protección. En el ámbito universal, la Carta de las Naciones Unidas dicta, desde su preámbulo, la decisión de reafirmar la fe en la dignidad y el valor de la persona humana, erigiéndose como presupuesto para la paz, la justicia y la cooperación internacional.

A partir de esta concepción, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce en su artículo 1 que todos los seres

humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, mientras que su preámbulo identifica el reconocimiento de la dignidad inherente como fundamento de la libertad, la justicia y la paz mundial; una postura claramente kantiana en el marco de la protección del sistema universal del mundo laboral. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reiteran en sus respectivos preámbulos que todos los derechos humanos derivan de la dignidad inherente de la persona, estableciendo una relación directa entre la protección de los derechos fundamentales y el respeto por la condición humana.

En esencia, el artículo 7 del PIDESC dispone que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo cual incorpora la dignidad como parámetro de valoración de las condiciones laborales, bajo tal escenario, la dignidad humana y el derecho laboral se empiezan a entremezclar y fusionar. Ahora, en cuanto al sistema regional americano en materia de protección de la dignidad humana, la Convención Americana sobre



Derechos Humanos menciona en sus artículos: quinto, relativo a la integridad personal, y onceavo, referentes al respeto de la honra, un marco convencional propio de la dignidad. A ello se suma el Protocolo de San Salvador, cuyo artículo séptimo reconoce expresamente el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias, consolidando la dimensión laboral de la dignidad humana.

En el ámbito específico del derecho internacional del trabajo, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, complementada por la Declaración de Filadelfia de 1944, introduce uno de los postulados más trascendentales del derecho laboral contemporáneo al afirmar que el trabajo no es una mercancía. Postulado que no

solo es un arquetipo en materia social, sino es aquel principio rector y axiológico del mundo del trabajo. Asimismo, proclama que todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, convirtiendo la dignidad en el fundamento material del ordenamiento laboral internacional.

La dignidad humana en el ámbito laboral morigeró en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998, enmendada en 2022), que reafirma que todos los Estados miembros tienen el deber de respetar y promover los derechos fundamentales en el trabajo, independientemente de la ratificación de los convenios correspondientes, consolidando así un estándar universal mínimo de protección de la persona trabajadora. Si bien, bajo la Convención de Viena es necesario el ritualismo de la ratificación de un Tratado Internacional para los Estados, la teoría del *ius cogens* laboral asevera algo completamente opuesto, allí prima la dignidad humana laboral sobre

cualquier óptica ritual del Tratado.

En el ordenamiento jurídico colombiano, la dignidad humana constituye el eje medular del Estado Social de Derecho. El artículo 1 de la Constitución Política la consagra como uno de sus fundamentos esenciales; el artículo 25 reconoce el derecho de toda persona a un trabajo en condiciones dignas y justas; el artículo 53 incorpora los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, mientras que el artículo 93 integra al orden interno los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia denominado como bloque de constitucionalidad, permitiendo interpretar el derecho al trabajo a los estándares internacionales, abrazando no solo lo preceptuado en la normativa externa sino adoptando una postura kantiana frente a la dignidad humana. Entretanto, la Corte Constitucional ha reiterado que el trabajo es simultáneamente un valor fundante, un principio constitucional y un derecho fundamental estrechamente ligado a la dignidad humana.

En esencia, la dignidad humana constituye el fundamento axiológico común del derecho

constitucional, del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional del trabajo, razón por la cual cualquier forma de violencia, discriminación o acoso en el ámbito laboral representa una afectación directa a la esencia misma de la persona y no únicamente un incumplimiento de obligaciones contractuales.

Deducciones que se formulan en las normas sobre el acoso laboral en el derecho "oitiano": cualquier acto que se perfile como acoso laboral, no solo agrede derechos laborales sino mancilla la dignidad humana. Por ello, el acoso laboral deja de ser únicamente una categoría del derecho laboral para convertirse en un espacio de protección de derechos humanos, donde el respeto por la integridad física, psicológica y moral constituye un presupuesto indispensable para el ejercicio de cualquier actividad productiva sin importar la titularidad del vínculo jurídico.

Miguel Canessa Montejosos tiene que los derechos humanos laborales encuentran precisamente su fundamento en la dignidad humana, en cuanto buscan asegurar que

la persona trabajadora pueda desarrollar su actividad creadora en condiciones materiales e inmateriales compatibles con su libertad, autonomía y desarrollo personal. Desde esta óptica, la dignidad deja de ser un principio abstracto para convertirse en el criterio hermenéutico que orienta toda interpretación del derecho del trabajo y explica la evolución hacia el concepto de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo.

Tal reconocimiento de la dignidad humana como fundamento del Estado Social de Derecho y del derecho internacional de los derechos humanos implica que toda persona que presta una actividad laboral, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo que la une con quien recibe el servicio, conserva una esfera mínima e indisponible de derechos que el Estado tiene la obligación de respetar, proteger y garantizar

(Constitución Política de Colombia, 1991).

Desde esta punto de vista, la división tradicional entre trabajadores del sector privado, servidores públicos y contratistas estatales responde exclusivamente

a criterios de organización jurídica y administrativa del empleo, mas no a diferencias en la titularidad de los derechos humanos laborales. Tal titularidad no es aspecto diferencial en su ámbito de aplicación, al contrario, se debe aplicar de manera igual ya que la Constitución -en se aspecto Kantiano- protege la dignidad humana cualquiera que sea la persona. En efecto, la dignidad humana constituye un atributo inherente a toda persona y, por consiguiente, toda forma de violencia, hostigamiento o acoso en el mundo del trabajo representa una vulneración directa de ese núcleo esencial, independientemente del régimen legal aplicable. La propia Corte Constitucional ha señalado que el derecho al trabajo digno y justo debe interpretarse a partir de los principios mínimos del artículo 53 de la Constitución y de los estándares internacionales sobre derechos humanos laborales, los cuales irradian la totalidad de las relaciones de trabajo. El punto no es de trabajadores, ni de servidores, ni de contratistas. La regla constitucional es tajante, no debe existir diferenciación a la dignidad humana.

Postura compartida por Canessa Montejo (2014), quien sostiene que los derechos humanos laborales encuentran su fundamento en la dignidad de la persona trabajadora y no en la naturaleza contractual del vínculo jurídico.

Precisamente por esta razón, antes de analizar el fenómeno del acoso laboral resulta necesario comprender cómo el ordenamiento colombiano estructura las diferentes categorías de trabajadores y cuáles son los regímenes jurídicos que las gobiernan.

La Constitución Política diferencia claramente dos grandes sectores del mundo del trabajo: el sector privado y el sector público. En el primero predominan relaciones regidas por el derecho laboral/prestacional común, mientras que en el segundo imperan relaciones estatutarias o de derecho público, complementadas excepcionalmente por relaciones laborales especiales.

A grandes rasgos, desde su vinculación es completamente diferente. Los primeros mediante contrato individual de trabajo y el segundo, mediante acto

administrativo. Los trabajadores del sector privado son aquellas personas que prestan personalmente un servicio a favor de un empleador particular bajo los elementos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo: subordinación, prestación personal del servicio y remuneración (Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 2019). Desde la óptica constitucional dispone que los principios mínimos fundamentales del trabajo constituyen parámetros obligatorios para toda regulación laboral, entre ellos la igualdad, la estabilidad, la irrenunciabilidad, la primacía de la realidad y la protección especial del trabajador.

Contrario sensu, el sector público tiene su propio ecosistema de trabajadores, entendiéndose como servidores públicos que, a grandes rasgos son empleados públicos y trabajadores oficiales. El primero, se vincula mediante acto administrativo, siendo su relación legal y reglamentaria. El segundo, se vincula mediante contrato individual de trabajo a la entidad estatal pero no son de la misionalidad del sector, ambos rigiéndose por la Ley 909 de 2004. Aparte el ordenamiento jurídico colombiano contempla, bajo la

Ley 80 de 1993 una categoría en la que, sin adquirir la calidad de servidores públicos, ni estar vinculadas mediante una relación laboral, personas naturales o jurídicas prestan servicios referentes a la administración y funcionamiento de la entidad a través de una figura contractual delimitada en el artículo 32 numeral 3° de la anterior ley. Sin embargo, dicho numeral sostiene que “estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.”

No obstante, pese a que el legislador diseñó esta modalidad contractual como una excepción, la realidad de la contratación estatal en el país demuestra una utilización masiva y sistemática de los contratos por OPS (Orden de Prestación de Servicios). Lo que normativamente fue concebido como un mecanismo excepcional ha terminado por consolidarse, en numerosas entidades públicas, como una de las principales formas de vinculación de personas naturales para el desarrollo de funciones asociadas al cumplimiento de los

finest estatales, estableciéndose no solamente como una fuga de derechos laborales, sino un enmascaramiento de la subordinación.

Esta realidad obliga a cuestionar si el principio de excepcionalidad previsto en el artículo 32, numeral 3, de la Ley 80 de 1993 conserva una aplicación efectiva o si, por el contrario, ha sido progresivamente desdibujado por la necesidad administrativa.

En este contexto, resulta indispensable diferenciar la figura del servidor público de la del contratista estatal. Mientras el primero se vincula a la administración mediante una relación legal y reglamentaria o a través de un contrato de trabajo, adquiriendo la calidad de servidor público en los términos del artículo 123 de la Constitución Política y sometiéndose al régimen de la función pública, el contratista estatal mantiene una relación de naturaleza contractual, regida por las disposiciones del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y por las normas civiles y comerciales que resulten aplicables. En consecuencia, el contratista no

integra la planta de personal de la entidad, no ostenta la calidad de servidor público ni le son aplicables, en principio, las garantías y obligaciones propias de una relación laboral.

Al respecto el Consejo de Estado mediante Concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil de mayo 10 de 2001, Radicación No.1.344, Consejero Ponente Flavio Augusto Rodríguez Arce, señaló:

“(…) La vinculación jurídica derivada del contrato de prestación de servicios es diferente de la que emana de la relación laboral de origen contractual con los trabajadores oficiales. En efecto, el de prestación se refiere a actividades relacionadas con la administración y funcionamiento de la entidad; el contratista es autónomo para ejecutar el contrato; no se causan prestaciones sociales y no responde disciplinariamente –Sentencia C-280/96–, mientras que el trabajador oficial, en su orden, labora en la construcción y sostenimiento de obras públicas o está vinculado a una empresa industrial o comercial del Estado; está, por esencia, subordinado a la administración; las prestaciones sociales le son consustanciales y responde disciplinariamente”



A su vez en el Concepto C-749 de 2025 elaborado por Carolina Quintero Gacharná, subdirectora de Gestión Contractual de la Agencia Nacional de Contratación Pública, Colombia Compra Eficiente, indica:

“(…) es posible señalar las siguientes características del contrato de prestación de servicios: i) Solo puede celebrarse para realizar: actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, es decir, que hagan parte de su giro ordinario o que hacer cotidiano. ii) Respecto del tipo de personas que pueden ser contratadas, admite que se suscriba con personas naturales o jurídicas. [...] iii) Si bien se celebran para obtener la prestación personal de un servicio,

se diferencian del contrato de trabajo en que quien celebra el contrato de prestación de servicios debe mantener autonomía e independencia en la ejecución de la labor, lo que significa que no debe existir subordinación ni dependencia, que es uno de los elementos constitutivos del vínculo laboral”.

De lo anteriormente expuesto por el Consejo de Estado y por la Agencia Nacional de Contratación Pública (Colombia Compra Eficiente, 2025), se desprende que la autonomía constituye uno de los elementos esenciales que distinguen el contrato de prestación de servicios de la relación laboral. Postulado disruptivo a la subordinación, pero ¿El contratista está subordinado? La respuesta es no, no lo puede estar, el principio de autonomía le itera que no debe estar subordinado.

Razón por la cual, la ausencia de subordinación se erige como un presupuesto indispensable para preservar la naturaleza jurídica de esta modalidad contractual. No obstante, la práctica administrativa ha evidenciado que, en numerosos casos, las condiciones reales de ejecución de estos contratos desdibujan

dicha diferenciación normativa, al reproducir dinámicas propias de una relación de subordinación incompatibles con su naturaleza jurídica y expresamente proscritas por el ordenamiento jurídico.

Incluso, la autonomía es meramente nominal y la subordinación de facto es la cotidianidad. Subordinación que no solo emula a una relación laboral, al contrario, una subordinación extralimitada, desbordando el *ius variandi* y permitiendo el surgimiento de acoso laboral, vertical u horizontal.

La OIT ha mencionado mediante la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998, enmendada en 2022) que todos los Estados miembros tienen el deber de respetar y promover los derechos fundamentales en el mundo de trabajo, sean o no subordinados.

Tal postulado alcanzó su máxima expresión con el Convenio 190 relativo a la violencia y el acoso, cuyo ámbito de aplicación ya no se limita a quienes poseen un contrato de trabajo subordinado (artículo segundo). El Convenio protege a todas las personas que participan en el mundo del trabajo, incluyendo trabajadores

asalariados, personas en formación, aprendices, voluntarios, solicitantes de empleo, personas cuyo vínculo laboral ha terminado y otras categorías vinculadas materialmente al trabajo. Bien lo dice el artículo:

“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”. (OIT, 2019)

Entonces, es clara la norma internacional cuando postula que la protección internacional frente a la violencia y el acoso no depende exclusivamente del tipo de vínculo jurídico, sino de la existencia de una

relación con el mundo del trabajo y del deber estatal de garantizar ambientes laborales compatibles con la dignidad humana.

Este cambio de paradigma, de exclusión subordinada a mundo del trabajo, resulta especialmente relevante para analizar la situación de los contratistas estatales, quienes, aunque formalmente independientes, pueden encontrarse sometidos a relaciones de poder susceptibles de generar violencia y acoso (si el análisis permite una cifra negra del acoso laboral que se interpreta como fuga del mundo del trabajo desde y hacia los contratistas), lo que justifica examinar si el ordenamiento jurídico colombiano ofrece mecanismos efectivos de tutela frente a dichas vulneraciones; circunstancia que constituye precisamente el presupuesto desde el cual pueden producirse escenarios de violencia y acoso en el trabajo sin que exista un mecanismo disciplinario claramente definido para su investigación, bien sea por la inexistencia de un organismo que vigile y sancione o por el amplio vacío normativo.

Por tanto, la evolución del derecho internacional del trabajo

demuestra que la protección de la dignidad humana no puede depender de la denominación del vínculo jurídico, sino de la realidad de las relaciones de poder existentes en el mundo del trabajo. Bajo esa premisa, resulta indispensable examinar cómo la subordinación de facto puede convertirse en el presupuesto fáctico del acoso laboral dentro de la contratación estatal. No solo un escape a la norma internacional sino la incapacidad del Estado colombiano que exista una verdadera garantía de protección que ayude a un mundo libre de acoso en el mundo del trabajo incluyendo trabajadores públicos, privados y, sobre todo, contratistas.

2. LA TUTELA DISCIPLINARIA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES: UNA COMPETENCIA NECESARIA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

La ratificación del Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 2528 de 2025 representa un cambio significativo en la comprensión contemporánea de los derechos humanos laborales.

Este instrumento internacional parte de una concepción amplia del mundo del trabajo, en la que la protección de la dignidad humana deja de depender exclusivamente de la naturaleza jurídica del vínculo que une a una persona con quien recibe sus servicios y pasa a fundamentarse en la naturaleza misma de quien desarrolla la actividad laboral.

En este sentido, el artículo dos del Convenio dispone expresamente que su ámbito de aplicación comprende a los trabajadores asalariados y a las demás personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, extendiendo dicha protección, incluso, a personas en formación, voluntarios, aspirantes a un empleo y demás sujetos que participan de manera directa o indirecta en las dinámicas propias del trabajo (OIT, 2019).

Esta ampliación del ámbito subjetivo de protección constituye una ruptura con la concepción tradicional que históricamente había diferenciado los derechos derivados de las relaciones laborales de aquellos propios de otras formas de vinculación jurídica.

El Convenio 190 desplaza el análisis desde la categoría formal del contrato hacia la realidad material de las relaciones de trabajo, reconociendo que la violencia y el acoso pueden presentarse en cualquier escenario donde exista una sola interacción derivada de la prestación de una actividad, independientemente de si el vínculo corresponde a un contrato de trabajo, un contrato de prestación de servicios o cualquier otra modalidad contractual.

Bajo esta perspectiva, el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso adquiere la naturaleza de un derecho humano laboral. No se trata únicamente de una garantía propia del derecho laboral individual, sino de un mandato internacional dirigido a los Estados para prevenir, investigar, sancionar y reparar aquellas conductas que afecten la dignidad, la integridad física y psicológica y el libre desarrollo de la personalidad de quienes participan en el mundo del trabajo. La protección deja entonces de estar condicionada por la existencia de subordinación jurídica y se orienta a salvaguardar la dignidad humana frente a cualquier manifestación de

violencia o abuso derivada de relaciones de poder existentes en los espacios laborales.

Esta nueva comprensión resulta especialmente relevante en el ámbito de la contratación estatal colombiana. Aunque desde el punto de vista jurídico el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la autonomía e independencia del contratista, la práctica administrativa evidencia una realidad distinta. En múltiples entidades públicas los contratistas reciben instrucciones permanentes, cumplen horarios, deben atender directrices impartidas por superiores funcionales, participan en reuniones obligatorias, coordinan equipos de trabajo, ejercen funciones de liderazgo e incluso desarrollan actividades permanentes de la administración.

Estas circunstancias configuran escenarios de subordinación de facto que, si bien no modifican formalmente la naturaleza civil o comercial del contrato, sí generan relaciones materiales de poder susceptibles de propiciar conductas de violencia y acoso en los términos previstos por el Convenio 190.

En consecuencia, el reconocimiento del derecho humano a un entorno laboral libre de violencia y acoso no puede permanecer limitado, sino que exige la existencia de mecanismos jurídicos eficaces que permitan garantizar su protección efectiva. En este punto adquiere especial relevancia el artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019, según el cual constituye falta disciplinaria gravísima “incurrir en graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia”

(Congreso de la República, 2019).

Nótese que la teleología del legislador es castigar como gravísima la violación de Derechos Humanos. De tal manera que, como se revisó supra la violación de la dignidad humana es una violación a los derechos humanos. Por tanto, la ejecución del acoso laboral configura una violación a éstos. Máxime, tratándose de acoso laboral en razón del género, el cual ostenta una burbuja internacional de protección mucho más amplia gracias a la Convención *Belem Do Pará*.



Desde esta perspectiva, la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT modifica sustancialmente el contenido material de los derechos humanos cuya protección debe garantizar el Estado colombiano.

Si el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso ha sido reconocido por un tratado internacional vinculante para Colombia, resulta jurídicamente plausible sostener que las conductas que vulneren gravemente dicho derecho pueden adquirir relevancia disciplinaria a la luz del artículo 52 del Código General Disciplinario. Sin embargo, es precisamente en este punto donde emerge una importante tensión normativa.

El régimen disciplinario colombiano fue concebido bajo una delimitación subjetiva específica respecto de quiénes pueden ser sujetos disciplinables. Como consecuencia de ello, determinadas personas que

participan activamente en el ejercicio de funciones públicas o en la ejecución permanente de actividades estatales permanecen excluidas del ámbito de aplicación del derecho disciplinario, pese a que sus actuaciones pueden comprometer bienes jurídicos de especial relevancia para el Estado y afectar derechos humanos de otras personas vinculadas a la administración.

Esta situación adquiere particular trascendencia tratándose de contratistas estatales. La expansión masiva y sistemática del modelo de contratación por prestación de servicios ha generado que un número considerable de funciones públicas sean desarrolladas por personas que, aunque formalmente conservan la condición de contratistas independientes, materialmente participan de manera permanente en la gestión administrativa, coordinan procesos institucionales, gestionan recursos públicos, ejercen liderazgo funcional sobre otros contratistas y toman decisiones con incidencia directa en la satisfacción de los fines esenciales del Estado.

En tales escenarios, la ausencia de responsabilidad disciplinaria frente

a determinadas conductas puede generar espacios de impunidad incompatibles con el deber estatal de garantizar la protección efectiva de los derechos humanos laborales.

La contradicción se hace aún más evidente cuando las conductas constitutivas de violencia o acoso provienen precisamente de quienes ocupan esas posiciones materiales de autoridad dentro de la administración. Si el Convenio 190 reconoce que toda persona, cualquiera sea su situación contractual, tiene derecho a desempeñarse en un entorno libre de violencia y acoso. Es así, que resulta necesario preguntarse ¿el modelo disciplinario colombiano ofrece actualmente un reproche institucional suficiente frente a la vulneración de ese derecho cuando el responsable es un contratista estatal? A priori, la respuesta es negativa.

A saber, limitar el ámbito subjetivo del derecho disciplinario exclusivamente a los sujetos actualmente previstos por la legislación implica que el reconocimiento internacional del derecho humano carezca de mecanismos adecuados de

garantía frente a una realidad administrativa ampliamente documentada: la existencia de relaciones de subordinación de facto entre contratistas y entre estos y servidores públicos.

En otras palabras, mientras el derecho internacional amplía progresivamente la protección de las personas que participan en el mundo del trabajo, el régimen disciplinario colombiano continúa estructurado sobre categorías formales que no siempre reflejan las dinámicas reales de la administración pública.

Por ello, se insta que la ratificación del Convenio 190 de la OIT constituya un fundamento normativo suficiente para replantear el alcance subjetivo del derecho disciplinario colombiano. Lo anterior, mediante el reconocimiento de una potestad disciplinaria excepcional atribuida a la Procuraduría General de la Nación, respecto de aquellos contratistas estatales que (i) por la naturaleza de las funciones desarrolladas, (ii) el ejercicio material de autoridad o (iii) la posición de poder que ocupan dentro de la organización administrativa, vulneren el derecho

humano a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

No se trata de desnaturalizar el contrato estatal de prestación de servicios ni de equiparar automáticamente al contratista con el servidor público, sino de reconocer que las transformaciones contemporáneas del empleo público exigen respuestas jurídicas acordes con la realidad material de las relaciones laborales y contractuales. Es, que la cláusula de progresividad, propia del sistema interamericano de protección de los derechos humanos tome vida.

De esta manera, el derecho disciplinario cumpliría una función coherente con el principio de efectividad de los derechos humanos, permitiendo que el Estado colombiano armonice su régimen interno con los compromisos internacionales asumidos a través del Convenio 190 de la OIT y fortalezca los mecanismos institucionales destinados a garantizar un mundo del trabajo verdaderamente libre de violencia y acoso.

Por último, es necesaria la incorporación al derecho disciplinario colombiano una cláusula de apertura hacia el

derecho internacional de los derechos humanos. En donde lo que se reprocha, como falta gravísima, desde la Procuraduría General de la Nación y su control disciplinario es la violación de derechos humanos en materia laboral sobre los contratistas. El Estado colombiano debe ajustar su ordenamiento disciplinario a servidores públicos, por regla general, y a contratistas, por excepcionalidad, tratándose de violaciones a derechos humanos como lo es la comisión de acoso laboral atendiendo a sus compromisos del Convenio 190 de la OIT.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Contratación Pública. (2025). Documento: C-749 de 2025.

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/conceptos/c-749-de-2025/>

Canessa Montejo, M., (2012). **Derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo** (3.^a ed.). Universidad Externado de Colombia.

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/download/5291/5117>

Canessa Montejo, M., (2014). **Una fundamentación de los derechos humanos laborales**. Derecho Laboral, 57(254), 215–235.

<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/es/article/view/1060>

Congreso de la República (2024). **Ley 2365**. Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2365_2024.html

Congreso de la República de Colombia. (2019). **Ley 1952 de 2019**. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1959_2019.html

Congreso de la República de Colombia. (1993). **Ley 80**. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html

Constitución Política de Colombia. (1991). **Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991**.

Corte Constitucional. (2002). **Sentencia C-107 de 2002**. M. P. Jaime Córdoba Triviño.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-107-02.htm>

Corte Constitucional. (2005). **Sentencia C-401 de 2005**. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/c-401-05.htm>

Corte Constitucional. (2007). **Sentencia C-282 de 2007**. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm>

Corte Constitucional. (2016). **Sentencia T-480 de 2016**. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-480-16.htm>

Corte Constitucional. (2022). **Sentencia C-212 de 2022**. M. P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/c-212-22.htm>

Corte Constitucional. (2026). **Sentencia C-038 de 2026**. M. P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-038-26.htm>

Departamento Administrativo del Servicio Civil. (2026). **¿Qué es un Contrato de prestación de servicios OPS?** Alcaldía de Bogotá.

<https://serviciocivil.gov.co/content/%C2%BFqu%C3%A9-contrato-de-prestaci%C3%B3n-de-servicios-ops>

Función Pública. (2021). **Concepto 007601 de 2021 Departamento Administrativo**

de la Función Pública. Radicado No.: 20216000007601.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158369>

Función Pública. (2023). **Concepto 252941 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública**. Radicado No.: 20236000252941.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=252976>

Kant, I. (2012). **Fundamentación de la metafísica de las costumbres**. Ed.: Alianza (Obra original publicada en 1785).

<https://bioetica.colmed5.org.ar/wp-content/uploads/2019/11/Fundamentaci%C3%B3n-a-La-Metaf%C3%ADsica-de-las-Costumbres.-Kant.pdf>

Mosquera Trejos, J. E. (2019). **Módulo de formación autodirigida: Laboral individual**. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Consejo Superior de la Judicatura. https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/11.%20MAA%20Laboral%20individual_Diagramado_compressed.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1945). **Carta de las Naciones Unidas**. <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). **Declaración Universal de Derechos Humanos**. Resolución 217 A (III) de la Asamblea General.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1966a). **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**. Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1966b). **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de los Estados Americanos. (1969). **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José de Costa Rica).

<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1988). **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

(Protocolo de San Salvador).

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Organización Internacional del Trabajo (1919). **Constitución de la Organización Internacional del Trabajo**. (1919). Modificada por la Declaración de Filadelfia de 1944.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1944). **Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo**.

<https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1998). **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento** (enmendada en 2022).

<https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019** (núm. 190). NORMLEX.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

ACOSO LABORAL EN TIEMPOS DE TELETRABAJO

WORKPLACE HARASSMENT IN THE ERA OF TELECOMMUTING

Natalie Martínez López

Miembro del Observatorio del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad Libre.

Alejandro Guerrero Sánchez

Miembro del Observatorio del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad Libre.

RESUMEN

El desarrollo y evolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones han modificado la manera en la que se realiza el trabajo, lo que da como resultado la modalidad de trabajo conocida como 'teletrabajo', en especial, después de la pandemia por COVID-19, se extendió el uso de esta modalidad laboral. El acoso laboral es un problema presente en las relaciones de trabajo, bien sea de los superiores jerárquicos hacia los empleados o entre compañeros de trabajo; esta problemática no es ajena al 'teletrabajo', pues sus particularidades en cuanto a flexibilidad y forma de llevarse

a cabo, propicia esta serie de comportamientos nocivos.



ABSTRACT

The development and evolution of information and communication technologies have transformed the way work is performed, resulting in the work modality known as 'telecommuting.' This modality became particularly widespread after the COVID-19 pandemic. Workplace harassment is a persistent issue in employment relationships, whether from hierarchical superiors toward employees or among colleagues. This problem is not absent in 'telecommuting,' as its particularities regarding flexibility and execution foster such harmful behaviors.



INTRODUCCIÓN

El 'teletrabajo' en el sector público se establece en el Decreto 1072 de 2015 como una forma de organización laboral efectuada en un marco de una relación de trabajo en el que el desempeño de actividades remuneradas se da utilizando como soporte las Tecnologías de Información y la Comunicación (en adelante, TIC), para el contacto entre el trabajador y el empleador o superior sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio determinado; esto conlleva a que esta sea una organización flexible en cuanto esquemas de cumplimiento, seguimiento de funciones y cumplimiento de horario de trabajo, pero aun así, este mismo decreto aclara que esta flexibilidad no implica un perjuicio para los trabajadores, en tanto no se les podrá desconocer un descanso efectivo ni su derecho a la desconexión laboral.

Actualmente, hay múltiples formas en las que el sector público lleva a cabo esta modalidad de trabajo, bien sean grupos o conversaciones de WhatsApp que coordinen

equipos o trabajadores, correos electrónicos que dejen traza de procesos o tareas, videollamadas por medio de plataformas como Microsoft Teams, para un contacto más directo, entre otras herramientas que fueron surgiendo con el avance y desarrollo de las TIC. Frente a ello, surge un interrogante cuando se relaciona con temas como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: ¿es posible que se de acoso laboral en esta forma de organización laboral? Para dar respuesta, es necesario conocer, además, en qué consiste el acoso laboral.

La Ley 1010 de 2006 define al acoso laboral, determinándolo en el ordenamiento colombiano, como un riesgo psicosocial; así mismo, como una conducta, acto o práctica que genera daño al trabajador; estamos frente a un flagelo del mundo del trabajo que afecta al trabajador y al ambiente laboral.

Así mismo, la Ley 2466 de 2025 determina:

“Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el 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 incluyendo el acoso y la violencia por razón de género”.

Tanto la definición de la Ley 1010 de 2006, como la determinada en la Resolución 2646 de 2008 desarrollan elementos específicos, los cuales deben ir variando conforme las normas internacionales del trabajo, especialmente al desarrollar las características del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

Así las cosas, estamos frente a actos de maltrato, amenaza, humillación, agresiones, conductas repetidas y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo, tal y como lo determina el Acuerdo Marco Europeo Sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007).

1. ¿CÓMO SE APLICA EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO?

Desde el ordenamiento jurídico podemos tener en cuenta:

- ♦ Ley 1221 de 2008: “Regula el teletrabajo como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones”. Define las distintas formas de teletrabajo y teletrabajadores (autónomos, móviles y suplementarios); establece que el gobierno nacional fomentará en entre otros sectores, al sector público a implementar esta modalidad de trabajo.
- ♦ Decreto 884 de 2012: Regula y modifica aspectos de la ley mencionada con anterioridad. Tiene aplicación en el sector público en cuanto al establecimiento de condiciones laborales del teletrabajo y la relación entre empleadores y teletrabajadores. Dispone que la contratación los teletrabajadores del sector público se hará conforme a la normatividad vigente con observancia de las particularidades de esta modalidad sin privarlos de sus derechos. Establece que las entidades públicas deben de adaptar sus manuales para permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como forma de organización laboral.
- ♦ Decreto 1072 de 2015: Es por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo e incorpora disposiciones respecto al teletrabajo, como su definición y regulación; establece la garantía al derecho de desconexión laboral de los teletrabajadores y la protección a su tiempo de descanso.
- ♦ Decreto 648 de 2017: “Modifica y adiciona el Decreto Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Menciona que los jefes de los organismos y entidades de la Rama ejecutiva podrán implementar el trabajo a empleados públicos, así como qué deberán fomentar la aplicación de esta modalidad de trabajo.
- ♦ Ley 2191 de 2022: Regula la desconexión laboral. “Establece que los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, que inicia al finalizar la jornada laboral. Indica también la

inobservancia de este derecho puede ser una conducta constitutiva de acoso laboral". Al abarcar la totalidad del sector público, se entiende que incluye a los teletrabajadores de este, a pesar de no mencionarlo explícitamente.

- ♦ Circular Externa 0027 de 2019 del Ministerio de Trabajo: Trata temas relativos a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la modalidad de teletrabajo, especificando que el empleador debe de verificar que estas se cumplan en compañía de la ARL; también, que se debe contemplar en el presupuesto de las entidades públicas los equipos o herramientas de trabajo necesarias para que el teletrabajador desarrolle sus funciones, con observancia del numeral 7º, del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008.
- ♦ Circular Externa 007 de 2023 del Departamento Administrativo de Función Pública:

Esta circular está dirigida a los representantes legales de los órganos, organismos y entidades



del sector central como del descentralizado de la rama ejecutiva a nivel nacional y territorial a los que "se les solicita e invita a incorporar el teletrabajo que contribuye a la productividad y al bienestar de los servidores públicos", resaltando su utilidad para el desarrollo de funciones y la mejora de las entidades públicas.

- ♦ Circular 009 de 2023 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: Dirigida a los servidores públicos de este ministerio; reitera normatividad en torno a horarios y desarrollo del teletrabajo, lo que permite evidenciar el uso y acatamiento de la normatividad vigente en

torno al teletrabajo por parte del MinTIC.

- ♦ Resolución 1226 de 2024 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: Modifica la Resolución 4576 de 2023, por medio de la cual se implementó la Política Interna de Teletrabajo, mostrando el compromiso de este ministerio por mantener al día y funcionales sus políticas que reglamentan el teletrabajo.
- ♦ Resolución 0360 de 2024 del Ministerio de Vivienda: Esta resolución es aquella por la cual “se adopta la Política Interna de Teletrabajo y se dictan lineamientos generales para el fomento y sostenibilidad del teletrabajo y del trabajo en casa en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio”.

2. ACOSO LABORAL MANIFESTADO EN MENSAJES DE CORREO ELECTRÓNICO, WHATSAPP O MEDIOS SEMEJANTES

Hoy en día es innegable que la sociedad se enfrenta a constantes cambios y consiguiente cambian las relaciones laborales, tanto en el

sector público como en el privado, se encuentran inmersas en una era digital, la cual permite que los trabajadores se conviertan en ‘teletrabajadores’; para la OIT, el ‘teletrabajo’ se define como una forma de organización en la que se realiza el trabajo utilizando las TIC para permitir que las labores se desempeñen en lugares distintos a las instalaciones del empleador, por lo que actividades cotidianas de carácter presencial migran a los entornos virtuales.

En virtud de este gran cambio, es relevante comprender las situaciones de acoso laboral que pueden enfrentar los trabajadores que hagan uso del teletrabajo. En primer lugar, el acoso laboral es una realidad, que se puede presentar a través de modalidades digitales; dicha modalidad de acoso laboral se denomina *network mobbing* o ‘ciberacoso’, mediante este se cometen las conductas constituyentes de acoso laboral expuestas en la Ley 1010 de 2006 con la particularidad de que estos comportamientos son practicados a través de medios digitales, como lo pueden ser las videollamadas, que son una herramienta de comunicación simultánea a través de una red de telecomunicaciones

en las cuales el trabajador puede enfrentarse a: comentarios hostiles, humillantes o descalificantes, burlas, expresiones injuriosas o ultrajantes, la imposición de labores ostensiblemente extrañas, entre otros comportamientos que generan un daño psicológico en el trabajador.

En las relaciones laborales, la comunicación entre el empleador y trabajadores, entre compañeros de trabajo y entre los distintos actores de los entornos laborales se convierte en algo crucial, motivo por el cual valerse de herramientas como lo son las TIC, son de gran utilidad, en especial en sectores laborales con gran densidad de trabajadores como es el sector público, en el cual, por su amplia estructura, requiere de trabajo en equipo y para ello necesita de la organización de labores y armonía entre compañeros y superiores en el día a día. Es por ello que herramientas cotidianas como los servicios de mensajería instantánea, por ejemplo, WhatsApp, juegan un papel importante respecto a la organización y comunicación entre el personal, entre departamentos o entre distintas dependencias del sector público.

Otra herramienta son los correos electrónicos, un servicio prestado por aplicaciones como Gmail u Outlook, cuyo contenido es una alternativa generalmente con una mayor formalidad que un mensaje de WhatsApp; son una buena herramienta a la hora de comunicarse dentro del entorno laboral, no obstante, aunque son funcionales, a través de estos también se puede ser víctima de acoso laboral; este se puede dar por medio de mensajes con tono amenazante, donde se insinúa el despido del trabajador, puede ser un correo donde asignen labores que no pertenezcan a su cargo y esto atenta contra la salud mental del trabajador, colocando a este bajo presión produciendo estrés, o ansiedad, viéndose afectada desde su calidad de vida hasta su desempeño laboral, es por ello, que estas herramientas requieren de un uso responsable y empático ya que pueden ser empleadas para acosar al trabajador, poniendo en peligro el ambiente laboral y la integridad de los trabajadores.

La falta de programación de las horas para enviar y recibir correos electrónicos; la utilización del correo electrónico en tiempo libre; la violación al derecho a

la desconexión; la violación a la terminación de la jornada laboral, podrían constituirse en actos y prácticas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

3. EL NO RESPETO A HORARIOS, LÍMITES Y TIEMPOS DE DESCANSO EN UN CONTEXTO DE TELETRABAJO

El Decreto 1072 de 2015 establece que es obligación tanto por parte del trabajador como del empleador, “garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores”, concordante con la Ley 2191 de 2022 que estipula que “los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral”, además, que la inobservancia a este derecho puede ser constitutiva de acoso laboral.

Es indudable que en el ordenamiento jurídico colombiano es de suma importancia la garantía a la desconexión laboral y que además establece su incumplimiento como

una conducta de acoso laboral. La jurisprudencia reconoce el derecho al descanso como derechos fundamentales de los trabajadores; la Sentencia C-103 de 2021 indica que el derecho al descanso constituye un derecho fundamental, cuyo propósito es que este cese sus actividades laborales durante un periodo de tiempo que permitan su recuperación respecto al desgaste generado por el trabajo; señala también que exigir o imponer jornadas permanentes, indefinidas y en general, sin periodos de descanso, son acciones que atentan contra la dignidad del trabajador, contrarias al ordenamiento constitucional; también, la Sentencia C-331 de 2023 extiende



esta protección estableciendo que, el reconocimiento de: “la desconexión como un derecho humano, extensible a todas las personas que trabajan es producto de comprender que el descanso y el tiempo de esparcimiento adquieren nuevas dimensiones”.

Asimismo, que el uso de la tecnología debe entenderse bajo los ritmos y lógicas de la vida, comprendiendo que las personas: “no son máquinas, sino seres que existen y son más allá de las relaciones subordinadas y de las labores para las que son contratadas”.

Al no respetar la jornada laboral, incluida a los servidores públicos que desempeñan su labor por medio de la modalidad del ‘teletrabajo’, además de la asignación de tareas que exijan una extensión mandatoria de su jornada laboral, se puede constituir como acoso laboral, ya que supone una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores.



CONCLUSIONES

Entonces, ¿el acoso laboral es un problema presente también en el ‘teletrabajo’? Sí, el acoso laboral es un problema presente en el teletrabajo, cuyo puente son las plataformas digitales como los mencionados servicios de mensajería instantánea, aplicaciones de videoconferencias, entre otros medios de comunicación entre el empleador y el trabajador; no se puede omitir que estas herramientas facilitan la comunicación, sin embargo, puede convertirse en vehículos para conductas que constituyen violencia y acoso.

La tecnología, que en los últimos años ha crecido con rapidez y se ha incorporado de una forma más estrecha a nuestras vidas, no es ajena de las regulaciones legales, que, respaldadas por la jurisprudencia y disposiciones de organizaciones internacionales, como lo es la OIT, cada vez está más regulada, pues, como fue analizado, puede ser muy útil, pero de no ser usada responsablemente, puede llegar a dañar gravemente al trabajador.

Todo trabajador independiente del sector en el que se desempeñe, debería sentirse seguro de poder abrir un mensaje de WhatsApp sin temor a las burlas, sin pensar en mensajes humillantes o en los comentarios descalificadores; ningún trabajador sin importar su labor, horario, o sector al que pertenezca debería sentir incertidumbre al abrir un correo electrónico, ningún trabajador debe ser víctima de actos o situaciones de maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, ultraje a la dignidad, acciones que vulneran la integridad, agresiones, discriminación por género, infundir miedo, terror y angustia, intimidación, se le cause perjuicio laboral, se le genere desmotivación en el trabajo, se le induzca la renuncia del mismo, se le cause perjuicio laboral, o se le genere desmotivación en el trabajo, tal y como lo determina la Ley 1010 de 2006.

Junto con el avance del derecho, también nuestra concepción debe evolucionar, debido a que por la facilidad o informalidad del uso de estas herramientas al alcance de todos, muchas conductas, efectivamente constitutivas de acoso laboral

pueden pasar desapercibidas, por ejemplo, WhatsApp o Gmail son aplicaciones usadas aun fuera del horario laboral para hablar con amigos, familiares, recibir información de ofertas, entre otras cosas, razón por la que una solicitud por parte de un superior o de un compañero de trabajo, puede pasar inadvertida, mezclándose con la cotidianidad del tiempo de descanso; al poner más atención a estas conductas que perjudican psicológicamente al trabajador, se podrá lograr una garantía más amplia en sus derechos.

Así las cosas, debemos reconocer la importancia del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, el cual proporciona una definición importante en cuanto amplía la concepción de acoso laboral de varios comportamientos o prácticas a que solo una conducta lo constituya, lo que extiende la protección. Acoge a todos los trabajadores, de diferentes modalidades y situaciones, incluyendo a los del sector público. Tiene aplicación además en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, en donde se incluyen las realizadas por medio de las TIC. Esta universalidad de

protección permite entender que los 'teletrabajadores' del sector público están amparados por la OIT en sus normas internacionales de trabajo.

La OIT, también nos refiere la Recomendación 206, la cual determina la necesidad de proteger a los trabajadores que por su modalidad de trabajo están más expuestos a la violencia y el acoso, en los que se menciona aquellos que lo hacen de forma aislada y los que lo hacen bajo una modalidad de trabajo flexible.

Para finalizar, el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con leyes y decretos que regulan el 'teletrabajo' y el acoso laboral por separado, lo que genera un vacío legal al momento de abordar y tener una línea de acción en casos de acoso laboral en la modalidad de 'teletrabajo' o incluso, cuando se presenta por medios tecnológicos, aunque no se sea un 'teletrabajador'. Por el momento, el trabajador se protege por medio de una interpretación sistemática de las leyes, que en articulación con disposiciones internacionales permiten una protección al trabajador, pues es necesaria la creación de

mandatos que permitan abordar de forma concreta el 'ciberacoso' en el mundo del trabajo

El uso de insumos, o recomendaciones del Comité como fundamento probatorio directo dentro de procesos disciplinarios configura un riesgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión de las Comunidades Europeas. (2007). **Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo** [COM(2007) 686 final].

Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). **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.**

Congreso de la República de Colombia. (6 de enero de 2022). **Ley 2191 de 2022. Ley de Desconexión Laboral.**

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (2021, 21 de abril). **Sentencia C-103 de 2021.** M.P. Alejandro Linares Cantillo. Corte Constitucional de Colombia, Sala

Plena. (2023, 29 de agosto). **Sentencia C-331 de 2023** [M.P. Diana Fajardo Rivera].

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-331-23>.

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). **Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.**

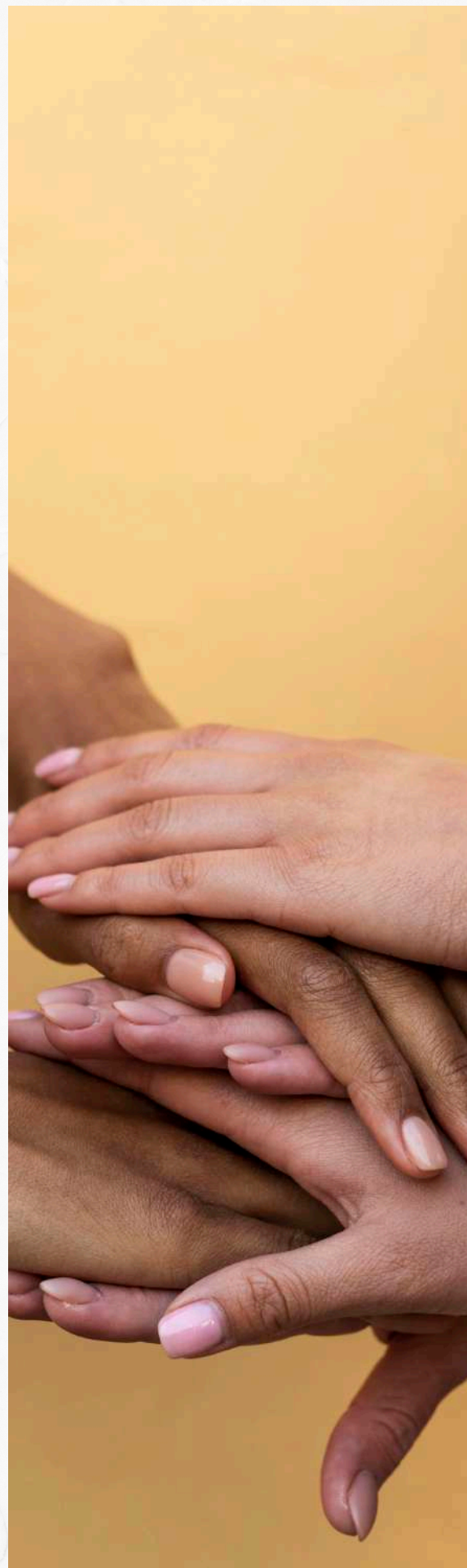
Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). **Decreto 1072 de 2015**. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). **Convenio sobre la violencia y el acoso C190 de 2019**.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Organización Internacional del Trabajo. (2019). **Recomendación sobre la violencia y el acoso R206 de 2019**.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206





ANÁLISIS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y GARANTÍAS PARA LAS VÍCTIMAS EN EL CONTEXTO DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS POR TRABAJADORAS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

AN ANALYSIS OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT AND LEGAL SAFEGUARDS FOR VICTIMS IN THE CONTEXT OF COMPLAINTS FILED BY FEMALE EMPLOYEES OF THE COLOMBIAN REPUBLIC CONGRESS



Sara Gabriela Moreno Velasco

Christopher Macías Torres

Abogada de la Facultad de Derecho de la
Universidad Libre.

Abogado y miembro de la Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RESUMEN

El acoso sexual laboral es una forma de violencia basada en género que vulnera derechos fundamentales, especialmente de las mujeres, y se manifiesta a través de diversas conductas inclusive en el mundo del trabajo, en Colombia las leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008, 2365 de 2024 y 2466 de 2025 adoptan medidas específicas de prevención y atención para las víctimas que padecen esta modalidad de acoso. Sin

embargo, persisten obstáculos en su implementación efectiva, especialmente en el sector público. En el presente artículo abordaremos el funcionamiento de estas leyes y medidas en el Congreso de la República, puesto que a pesar de la adopción en 2023 de un protocolo integral contra la violencia sexual laboral, existen retos en el acompañamiento efectivo y rutas claras de atención a víctimas.

ABSTRACT

Workplace sexual harassment is a form of gender-based violence that violates fundamental rights, especially those of women, and manifests itself through various behaviors, including in the workplace. In Colombia, Law 1010 of 2006, Law 1257 of 2008, and, most recently, Law 2365 of 2024, adopt specific prevention and care measures for victims of this form of harassment. However, obstacles to their effective implementation persist, especially in the public sector.

In this article, we will address the functioning of these laws and measures in Congress. Despite the adoption of a comprehensive protocol against workplace sexual violence in 2023, challenges remain in providing effective support and clear pathways for victims.

INTRODUCCIÓN

La Ley 1010 de 2006 describe al acoso laboral como una conducta persistente y demostrable, que puede ser ejercida por diferentes actores dentro del ámbito laboral que puede ser ejercida de manera vertical u horizontal por diferentes sujetos y tiene como propósito generar en la víctima sentimientos de miedo, angustia o intimidación, así como a provocar una afectación en su desempeño laboral, desmotivación o incluso inducir la renuncia de las víctimas (Congreso de La República, Ley 1010 de 2006).

El acoso laboral tiene diferentes manifestaciones dentro de la vida cotidiana, sin embargo, en el contexto laboral se ha evidenciado la exposición en la que se encuentran las trabajadoras a diferentes tipos de violencias basadas en género, una de ellas el acoso sexual en el mundo del trabajo.

La Ley 2466 de 2025 determina:

“Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el 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 incluyendo el acoso y la violencia por razón de género”. Con respecto a los avances normativos en la historia de la legislación colombiana para abordar esta problemática, encontramos la Ley 1010 de 2006 que enmarca el acoso sexual dentro del maltrato laboral en los siguientes términos

“Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador”

sin perjuicio de que en el marco de las conductas que constituyen acoso sexual evidenciamos la presencia de otras modalidades

como la discriminación, inequidad, desprotección y persecución laboral, posterior a la expedición de esta norma la Ley 1257 de 2008 estableció disposiciones para la sensibilización, prevención y sanción de formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres y, finalmente el 20 de junio de 2024 el Congreso de la República expidió la Ley 2365 por medio de la cual se establecen medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

A nivel internacional, encontramos diferentes instrumentos que establecen la protección para las víctimas de acoso sexual como el Convenio 190 de la OIT, este convenio es de vital importancia para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sin embargo este convenio no ha sido ratificado por el Estado colombiano lo cual es de vital importancia para la regulación del acoso sexual como una violencia basada en género; además, el Convenio 190 establece medidas necesarias para proteger a todas las personas en el contexto del trabajo, independientemente a su vinculación contractual.

Por su parte, en la jurisprudencia encontramos que la Corte Constitucional en Sentencia T-400 de 2022 se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, y ha establecido que “(...) puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil” (Congreso de la República, 2022).

1. EL ACOSO SEXUAL LABORAL DESDE EL SECTOR PÚBLICO

En el sector público la estructura jerárquica en muchos aspectos resulta ser indispensable para el buen funcionamiento de la administración pública, sin embargo, muchas veces esta misma estructura puede facilitar relaciones de poder desequilibradas que favorecen escenarios de abuso al trabajador. En contextos donde se presume una obediencia incuestionable al superior y donde prevalece una cultura organizacional verticalista resulta común que trabajadores que se encuentren en un nivel

inferior teman por expresar sus inconformidades o denunciar irregularidades frente a su empleador del sector público por miedo de sufrir represalias en su propio empleo.

De esta forma, la posición subordinada (del trabajador) se convierte en un factor de vulnerabilidad al carecer de mecanismos eficaces para defenderse sin poner en riesgo su permanencia en el cargo o su trayectoria profesional dentro del sector público, especialmente cuando los agresores ocupan cargos de dirección o gozan de protección política o administrativa.

Pese a los avances normativos en materia laboral para erradicar el acoso sexual, en la práctica la implementación de estas medidas ha representado algunos retos y dificultades, esto se percibe en el sector público con la falencia en la implementación de protocolos y rutas, la falta de acompañamiento integral a las víctimas, la ausencia de garantías para la no revictimización, y otros aspectos que, desde el Observatorio del Trabajo y la seguridad social de la Universidad Libre buscamos

comprender, es por esto que, analizaremos el contexto de las recientes denuncias por acoso sexual que presentaron trabajadoras, contratistas y practicantes del Congreso de la República.

1.1. Mecanismos de denuncia y protocolos para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral en el Congreso de la República

En los últimos años se ha evidenciado la necesidad de que en entidades del sector público, privado y educativo se implementen canales efectivos para la recepción de denuncias de acoso sexual, esto ante la alta demanda de la justicia en estos casos que en diferentes ocasiones no tiene la capacidad de atender las denuncias de una forma celera y eficaz, además del deber de los empleadores de velar por la seguridad y el bienestar de los trabajadores, es por esto que diferentes entidades han diseñado protocolos para la atención de estos casos con el propósito de brindar orientación para las víctimas.



El Congreso de la República en el año 2023 expidió el "Protocolo integral para la prevención y orientación institucional frente a conductas de violencia sexual, en el ámbito laboral y contractual, en el Congreso de la República - Senado y Cámara de representantes", como una respuesta para atender casos de violencia sexual al interior de la corporación.

Este protocolo está dirigido a proteger a congresistas, servidoras públicas, contratistas, practicantes, judicantes, personal

tercerizado y de seguridad que pueden verse expuestos a estas situaciones

(Congreso de la República, 2023).

Entre las medidas contempladas en el protocolo se incluyen acciones de prevención, sensibilización y empoderamiento para las mujeres, como capacitaciones, inducciones y campañas de sensibilización dirigidas para el personal, inclusión de una cláusula en los contratos laborales en la cual los trabajadores se comprometen a no ejercer violencia sexual, la presentación de un informe con motivo a la conmemoración del día de la mujer en el que se incluyan las acciones realizadas por la corporación, así como la participación de las direcciones del senado, la cámara de representantes, la mesa directiva de la comisión legal para la equidad de la mujer y equipos de orientación y apoyo para la atención de estos casos.

Adicional a esto se plantean canales físicos y digitales para la recepción de denuncias y criterios de orientación para las víctimas, sin embargo, el protocolo no contempla medidas de sanción o investigación para las personas

que cometan conductas de acoso sexual en el trabajo, lo cual reduce las posibilidades de que las víctimas cuenten con una atención integral y se brinden garantías de no repetición. En principio, el ordenamiento jurídico colombiano establece una serie de sanciones disciplinarias y penales que están previstas en la normativa vigente,

Tal como el Código Penal que tipifica el acoso sexual como delito (Ley 599 de 2000, art. 210A) y el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019.), el cual establece como falta gravísima cualquier comportamiento que atente contra la dignidad, libertad e integridad de las personas dentro del ámbito laboral.

El protocolo integral para la atención de casos de violencia sexual laboral no puede limitarse únicamente a ser una herramienta de orientación o canales de denuncia, sino que también debe incluir lineamientos claros y precisos que faciliten la investigación, el seguimiento de los casos que constituyen acoso sexual y la adopción de medidas disciplinarias que deben emplear las entidades en el sector público. La omisión a estas etapas en el protocolo



contribuye a que desincentive el mecanismo de la denuncia por parte de las víctimas y se genere incertidumbre en la protección de los derechos fundamentales de las personas frente este tipo de violencias.

Dado lo anterior, a pesar de que el protocolo desarrollado por el Congreso de la República cumple un rol complementario y fundamental en la efectividad de la respuesta frente al acoso sexual en materia laboral, la ausencia de disposiciones sancionatorias a dichas conductas debilita la protección de las víctimas, por lo tanto, se hace necesario que en la implementación de protocolos

en entidades se establezca con claridad las sanciones y pasos a seguir que deben tener en cuenta en aras de garantizar el cumplimiento de la debida diligencia del Estado en los escenarios donde se presente violencia y acoso.

2. DENUNCIAS PÚBLICAS POR ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

El pasado 2 de abril del 2025, algunas mujeres que trabajan en el Congreso de la República realizaron una serie de denuncias públicas de manera colectiva (El Colombiano, 2025), indicando la falta de garantías y la ausencia de espacios seguros para desempeñar sus funciones por las dinámicas de acoso sexual que existen al interior de la corporación; sin embargo, estas no son las primeras denuncias que surgen en la corporación puesto que en otras ocasiones estas han sido difundidas en redes sociales o inclusive en medios de comunicación (Casanova, 2025).

Uno de los casos más representativos es el de Tania Acero, fotógrafa en la cámara de representantes, quien en diciembre del 2024 denunció

públicamente hechos de violencia sexual de los cuales fue víctima en el tiempo que estuvo vinculada a la entidad; estas denuncias fueron interpuestas en redes sociales y en la Fiscalía General de la nación, sin embargo relata que no recibió una respuesta por parte de la entidad a su caso pues cuando acudió a los canales virtuales de denuncia de la cámara de representantes no recibió acompañamiento, ni se activó ninguna ruta para la atención de sus casos, además expreso que “la ruta no tiene oficina, no tiene psicología, no tiene nada físico en el Congreso, simplemente esos dos correos” (Quiroga, 2025).

Para abordar esta problemática, debemos comprender que las trabajadoras víctimas de acoso sexual se enfrentan con frecuencia a barreras que impiden su acceso a la justicia, por un lado se abstienen de denunciar los hechos de los cuales fueron víctimas por miedo a las consecuencias al ser desvinculadas de sus cargos, que sus condiciones laborales sean desmejoradas, temor de no volver a ser contratadas en otras entidades o de ser revictimizadas de diversas maneras en el proceso de denuncia, ciertamente



también existe desconfianza en los mecanismos judiciales e institucionales establecidos para atender estos casos puesto que la respuesta a estos casos no suele ser célere; en ocasiones no existe claridad sobre los procedimientos y estas condiciones producen un desgastante físico y emocional

para las víctimas, las situaciones descritas anteriormente tienen como consecuencia que las mujeres opten por desvincularse de sus cargos para no ser confrontadas con sus victimarios.

Es importante destacar que el protocolo elaborado por el Congreso de la República principalmente prevé medidas de pedagogía y de sensibilización para la prevención de conductas de acoso, como estrategia para garantizar que existan espacios seguros en materia laboral. De igual manera, resulta necesario la implementación de los enfoques diferenciales en la atención de estos casos y la recepción de denuncias ante todas las formas de discriminación que se manifiestan en el contexto laboral tal y como lo ha establecido la OIT en los siguientes términos:

(...) Las mujeres pertenecientes a determinados grupos – como las que tienen un bajo nivel socioeconómico, las mujeres indígenas, las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las lesbianas, las mujeres bisexuales, trans,⁴ o no convencionales en cuanto al género, las trabajadoras migrantes, las mujeres con

discapacidades y las mujeres jóvenes– pueden enfrentarse al acoso sexual de formas particulares. (OIT, 2017).

En el Congreso de la República, algunas mujeres, dejan de lado los parámetros establecidos y acuden a mecanismos alternos a los institucionales como denuncias públicas para que sus voces sean escuchadas; este tipo de denuncias han sido reconocidas por la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones en sentencias como la T-241 de 2023 en los siguientes términos:

“La Corte Constitucional reconoció el escrache como un ejercicio de la libertad de expresión y como un mecanismo legítimo que tienen las mujeres para denunciar públicamente y por medios no institucionales los actos de violencia basada en género de los que son víctimas”

(Corte Constitucional, 2023)

Por tanto, podemos determinar que en los últimos años se ha presentado como una alternativa para que las mujeres trabajadoras tengan la posibilidad de dar a conocer los hechos de los cuales han sido víctimas y adviertan sobre la falta de condiciones laborales

seguras con las que deben convivir a diario.

En contraste con los pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional, encontramos que la Ley 2365 de 2024 establece que las víctimas tienen derecho al acceso a la justicia, la verdad, la no repetición entre otras garantías en consonancia con los pronunciamientos de la corte, sin embargo de conformidad con el artículo 5 de la Ley 2365 de 2024 se presenta también el derecho al debido proceso y presunción de inocencia de las personas investigadas por la comisión de estas conductas, esto ha sido objeto de controversias, al respecto, la Corte Constitucional estableció unos criterios para hacer uso de esta herramienta siendo necesario:

1) Cumplir una carga de veracidad e imparcialidad en los relatos de las víctimas.

2) Abstenerse de incurrir en conductas de hostigamiento y linchamiento.

3) Abstenerse de publicar datos personales y sensibles de los denunciados (Corte Constitucional, Sentencia T-275/21).



CONCLUSIONES

El acoso sexual en el ámbito laboral, específicamente en el sector público, constituye una grave vulneración a los derechos fundamentales de las trabajadoras, funcionarias y servidoras, quienes constantemente se ven expuestas y sometidas a condiciones de desigualdad, estigmatización y revictimización.

Aunque el ordenamiento jurídico colombiano ha avanzado en el reconocimiento y abordaje de estas conductas la realidad es que la implementación efectiva de dichos marcos normativos enfrenta profundas limitaciones estructurales y tiene algunos retos para que estos demuestren resultados, uno de ellos la importancia de que el Estado colombiano ratifique el Convenio 190 de la OIT, para lograr consolidar un marco de protección frente a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En el contexto del Congreso de la República, la expedición del protocolo integral para la atención de casos de violencia sexual laboral representa un avance importante en términos

de reconocimiento institucional. No obstante, la falta de medidas concretas de investigación y sanción representan un reto para que las mujeres puedan obtener medidas de reparación y puedan desempeñarse de manera segura dentro de sus labores.

Para avanzar en las garantías de espacios seguros para las mujeres en el mundo del trabajo es de vital importancia la articulación de todas las ramas del poder público para prevenir, atender y sancionar cualquier expresión de violencia contra las mujeres, por ello, es importante que las entidades puedan contar con personal capacitado que brinde acompañamiento integral psicológico y jurídico y en especial realizar seguimiento de los resultados y percepciones en la implementación de estos protocolos en articulación con organizaciones de derechos humanos, colectividades de mujeres, entre otros actores y formas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Casanova, G. (2025, 02 de abril). ***La denuncia detrás de los mensajes en los baños del Congreso y las “inconsistencias en el protocolo de atención a víctimas de violencia sexual”***. Revista Cambio Colombia.

<https://cambiocolombia.com/genero/denuncias-en-los-banos-del-congreso-y-reclamo-por-el-fracaso-en-la-aplicacion-del-protocolo>

Congreso de la República - Senado de la República y Cámara de Representantes. (2025). ***Protocolo integral para la prevención y orientación institucional frente a conductas de violencia y acoso sexual, en el ámbito laboral y contractual, en el Congreso de la República*** - Senado de la República y Cámara de Representantes. Cámara de Representantes.

Congreso de la República de Colombia. (2000, 24 de julio). ***Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal***. Secretaría General del Senado.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html.

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). **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.** Diario Oficial No. 46.160.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la República de Colombia. (2019, 28 de enero). **Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.** Diario Oficial No. 50.850.

Congreso de la República de Colombia. (2024, 20 de junio). **Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.** Diario Oficial No. 52.791.

Corte Constitucional de Colombia. (2021, 18 de agosto). **Sentencia T-275 de 2021** (M.P. Paola Andrea Meneses; Expediente T-8.021.685).

<http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-275-21.htm> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T de 275 de 2021. Expediente T-8.021.685 M.P. PAOLA ANDREA MENESES (18 de agosto de 2021). Disponible en: <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-275-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023, 6 de julio). **Sentencia T-241 de 2023** (Natalia Ángel Cabo, M. P.). Expediente T-8.824.838.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-241-23.htm>

Corte Constitucional. **Sentencia T-400 de 2022.** Expediente T-8.068.426. M.P. Alejandro Linares Cantillo (15 de noviembre, 2022).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-400-22.htm>

El Colombiano. (2025, 02 de abril). **“Rompimos el silencio y nada pasó”: denuncian fallas e inoperancia en protocolo para atender casos de violencia sexual en el Congreso.** El Colombiano.

<https://www.elcolombiano.com/colombia/violencia-sexual-congreso-denuncian-fallas-e-inoperancia-protocolo-BE27013233>

Organización Internacional del Trabajo.
(2017). **Informe “El acoso sexual en el mundo del trabajo**. OIT.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

Quiroga, V. (2025, 02 de abril). **Denuncias en baños del congreso: Volcánicas comparte el testimonio de las denunciantes**. Revista Volcánicas

<https://volcanicas.com/denuncias-en-banos-del-congreso-volcanicas-comparte-el-testimonio-de-las-denunciantes/>





¿QUÉ DETERMINÓ LA LEY 2365 SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS?

WHAT DOES THE LAW 2365 DETERMINE REGARDING SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE FOR PUBLIC SERVANTS?



Luis Alberto Torres Tarazona

Candidato a doctor de la Universidad Libre. Máster en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares (España) y la OISS. Magíster en Derecho Administrativo. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Docente de especialización y maestría en varias universidades. Presidente de la Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RESUMEN

El sector público no ha sido exento de evidenciar las relaciones de poder que surgen desde distintos ámbitos en el mundo del trabajo, lo cual ha conllevado a que se desarrollen conductas y situaciones de acoso laboral que afectan la integridad física o moral de quienes tienen una posición no dominante en las relaciones de trabajo. Por tal motivo, se hace necesario analizar las normas que han desarrollado esta figura jurídica y el avance que trae la Ley 2356 de 2024 para

el sector público, con el propósito de garantizar entornos laborales seguros y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus funciones.

ABSTRACT

The public sector has not been exempt from evidencing the power relations that arise from different areas in the world of work, which has led to development of workplace harassment behaviors

and situations that affect the physical or moral integrity of those who have a non dominant position in labor relations. For this reason, it's necessary to analyze the regulations that have developed this legal figure and the progress that law 2356 of 2024 brings to the public sector with a view to ensuring safe working environments and protecting the fundamental rights of workers in the performance of their functions.

INTRODUCCIÓN

A partir del año 2006, se estructuró en Colombia una norma específica de acoso laboral, dejando atrás el Código Sustantivo del Trabajo y otras normas referentes al tema.

El comienzo de la nueva etapa normativa para los sectores privado y público, incluye la definición, modalidades, características y elementos que configuran acoso en el mundo del trabajo, sanciones, prescripción, entre otros aspectos.

De manera significativa, el mayor desarrollo a la figura jurídica del acoso, después de la promulgación de la Ley 1010 de 2006, se ha dado principalmente a través de

la jurisprudencia, destacándose la incorporación del Convenio 190 de la OIT; sin embargo, dos normas jurídicas son relevantes en estos últimos tiempos: primero, la Ley 2209 de 2022, a partir de la cual estableció, que el término de prescripción pasa de 6 meses a 3 años de caducidad y; para el año 2024, la Ley 2365, norma objeto de análisis.

1. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

En la Ley 1010, se consagraron seis modalidades de acoso laboral, una de ellas, el maltrato laboral, considerándose como:

"Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral".

Como vemos, desde el año 2006 se protegía jurídicamente en el mundo del trabajo, la libertad sexual, entendiéndola como la voluntad de hacer, esa autodeterminación de índole sexual (libertad positiva) o como omisión del comportamiento (libertad negativa), en otras palabras, en dicha modalidad de la Ley 1010 ya se prohibía el acoso sexual en el contrato de trabajo.

Por otro lado, la nueva ley sobre acoso sexual en el trabajo (Ley 2365 de 2024), se fundamenta en la dignidad, la integralidad, en el principio pro homine y en los derechos humanos, sin que sea determinante la naturaleza de la vinculación, y por ello corrige las falencias de la Ley 1010, ya que, puede darse en cualquier clase de relación contractual, como trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, de allí que:

“en ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como

requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar” (Ley 2365 de 2024).

Para la OIT, cuando se hace referencia al acoso sexual en el mundo del trabajo, lo conceptualiza como:

“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”

Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género, la OIT, lo conceptualiza como: “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” (art. 1,1).

Para la OIT, El acoso sexual es un fenómeno generalizado que socava la igualdad en el trabajo. Puede tener un impacto negativo

en la remuneración, la progresión profesional y las condiciones de trabajo de las víctimas, y conducir a las personas fuera del mundo del trabajo. Si bien puede afectar a cualquiera, el acoso sexual afecta particularmente a las mujeres y refuerza los estereotipos sobre sus capacidades y aspiraciones. También contribuye a que menos mujeres se incorporen al mercado de trabajo o permanezcan en él (lo que aumenta la brecha de participación en la fuerza de trabajo) y a que su remuneración sea menor a la de los hombres “lo cual exacerba la brecha salarial por motivo de género”.

Desde las normas internacionales del trabajo de la OIT, el acoso sexual contiene elementos esenciales, entre ellos:

1 *Quid pro quo*, que alude a comportamientos de naturaleza sexual que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres.

2 Entorno hostil, esto es, actos o situaciones intimidatorias, humillantes en el ambiente laboral.

La nueva norma (Ley 2365 de 2024), además de agregar lo preceptuado por la OIT, se centra en medidas para las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, para ello se redefine el acoso laboral en Colombia como un acto, un hostigamiento dentro de las relaciones de poder, cuya realización basta con un solo acto o conductas reiterativas, y esto, es novedoso para entender que, con una sola conducta o situación, se vulnera un bien jurídico constitucional. Así, se presumirá que, la conducta fue cometida en el mundo del trabajo cuando se realice en:

“a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o

de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral" (Ley 2365 de 2024).

Esta norma, se fundamenta en política de igualdad, de no discriminación, de una vida libre de violencias; para ello, deben construirse estrategias, campañas, acciones, protocolos para atacar este riesgo psicosocial, de allí que, los empleadores, las ARL, los contratantes, deben prevenir el acoso, pero son los empleadores y contratantes, quienes deberán investigar y sancionar, al punto que se determina que respecto de los contratos de prestación de servicios, se aplicarán las sanciones previstas en la Ley 1010.

Una de las críticas a la Ley 1010 de 2006, es la falta de verdaderas garantías y sanciones por conductas, situaciones, prácticas o actos de acoso laboral, de allí que, el artículo 13 de la Ley 2365 contempla que tendrán derecho a ser protegidas por retaliaciones, recibir atención desde sistemas de salud mental, pedir traslado del trabajo, teletrabajar, cero interacción con el victimario, derecho de confidencialidad y no confrontación, y una verdadera estabilidad laboral de la víctima, por eso:

“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia”

(art. 14).

Se mejora así la estabilidad a partir de ser víctima de este flagelo, tanto así que las quejas de violencia y acoso, las pueden instaurar las personas afectadas o terceros, y es obligatorio tramitarlas, en virtud de la aplicación armónica de las leyes 2365 y 1010.

Debemos tener en cuenta, que la norma nos obliga a acudir a los comités de convivencia laboral por su carácter preventivo y hasta correctivo, sin importar el carácter de la denuncia o queja, tanto en el sector privado como en el público y, solo al no conciliarse, al no aplicarse las medidas correctivas

o no archivarse, prosigue la investigación en el sector público ante la instancia competente, como posible falta disciplinaria. Así, acudir al comité de convivencia laboral, comporta un requisito obligatorio de procedibilidad.

2. ACOSO LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS

En el sector público, conforme a la Ley 1010, el acoso sexual se considerará como falta disciplinaria, por su relación con la libertad y derechos fundamentales, ya que conforme a la norma disciplinaria, se configura falta, la infracción de los deberes funcionales de los servidores públicos o de los particulares investidos de funciones públicas.

Al respecto, es necesario puntualizar algunas reglas de competencia en procesos disciplinarios cuando abordamos temas de acoso laboral: para el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, en pronunciamiento del 20 de septiembre de 2023, bajo radicado 11001-03-06-000-2022-00264-00, el acoso sexual en el trabajo, primero trasgrede instrumentos internacionales como la Recomendación General número

19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

(Corte Constitucional, Sentencia T-400 de 2022).

Adicionalmente, en lo concerniente con el servidor público, también debemos precisar que serán: "empleados públicos y trabajadores oficiales, cualquier persona que se vincule laboralmente a una rama, entidad, órgano u organismo del Estado, sin importar la manera como se produzca su ingreso al servicio público (por contrato de trabajo, mediante una relación legal y reglamentaria, por elección popular o de otra forma), ni el régimen jurídico que se aplique a su relación laboral (es decir, el de los empleados públicos, el de los trabajadores oficiales, el de los empleados de carrera u otro, incluyendo el previsto para los particulares en el Código Sustantivo del Trabajo)"

(Sala de Consulta y Servicio Civil, 20 de septiembre de 2023, número único: 11001-03-06-000-2022-00264-00).

Asimismo, corresponde acudir al artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, norma que determina la regla general de competencia de la Procuraduría o de las Personerías, para conocer de la acción disciplinaria ante la configuración de los comportamientos referidos en este artículo; además de la aplicación de la regla descrita, la norma disciplinaria establece el factor subjetivo como elemento a valorar, de allí que:

1) la calidad de servidor público o el particular en ejercicio de funciones públicas que tenga el presunto infractor;

2) el cargo que ocupa u ocupó el servidor público o el particular investido de funciones públicas, y

3) la rama, el órgano, la entidad o el organismo para la cual trabaja o trabajó el servidor o el particular, sean las singularidades para construir la competencia en el Ministerio Público. Entonces, el Consejo de Estado ha concluido que, en los casos de acoso sexual en el trabajo, en donde tanto la víctima como el disciplinado son servidores públicos, la competencia recae en la Procuraduría General de la Nación (Sala de Consulta y

Servicio Civil, 20 de septiembre de 2023, número único: 11001-03-06-000-2022-00264-00).

Aunado a lo expuesto, la Corte Constitucional ha considerado que, los procesos o quejas ante la Procuraduría, son de carácter administrativo; no obstante, debemos en este momento agregar, que las entidades de naturaleza pública, así como la misma Procuraduría o Personería, deberán emplear en casos de acoso sexual en el trabajo, las medidas consagradas en las leyes 2365 de 2024, 1010 de 2006 y 1257 de 2008, en procura de una protección integral, y de esa forma, salvaguardar a las personas humanas dentro del mundo del trabajo de adversidades como la violencia y el acoso.

Compete entonces, al Ministerio Público, por regla general, resolver las quejas o denuncias de acoso sexual en el trabajo, y para ello, a la par, deberán utilizar el estatuto sancionador en lo relacionado con el trámite, términos, pruebas, tal como se consagra en el artículo 83 y subsiguientes de la Ley 1952 de 2019.



Conforme el estatuto disciplinario, aquel cuenta con poder preferente frente a comportamientos descritos como faltas, empero, "la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal y permanente", también tiene competencia, para conocer estos asuntos.

Debemos recordar, que el artículo 10 de la Ley 1952 determina que:

“en materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa”.

Al respecto, el profesor Ricardo Echeverry Segura, manifiesta que, es parte de la acción disciplinaria, calificar el acoso, ya sea a título de dolo o culpa, diferenciándose del sector privado, donde lo que se valora es la ejecución de la conducta (R. Echeverry Segura, comunicación personal, 2026).

Como estamos frente a un procedimiento administrativo, el Código Disciplinario establece, que en el proceso disciplinario debe garantizarse, que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento, de conformidad con la Ley 2094 de 2021.

Aunado a lo anterior, el profesor José Rory Forero Salcedo sostiene que, en quejas o denuncias de acoso laboral, la víctima (sujeto

pasivo), es sujeto procesal conforme se dispuso en las leyes 1952 y 2094, pues –aunque la regla general predica que en el proceso disciplinario no hay víctimas porque estamos frente a infracción de los deberes funcionales–, la Corte Constitucional en Sentencia T-265 de 2016 planteó el siguiente problema: ¿Cuándo se trata de las víctimas o perjudicados con la comisión de una falta disciplinaria que, a la vez, constituye una violación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario, ellas o estos pueden intervenir en el proceso disciplinario?, y lo resolvió al indicar que, la víctima debe considerarse sujeto procesal en los procesos de acoso laboral, toda vez que, estamos frente a una vulneración de derechos fundamentales y las víctimas tienen derechos a la verdad, a la justicia y a la reparación (J. R. Forero, comunicación personal, 2026).

Lo anterior quedó plasmado en la modificación que se hizo de la Ley 1952 de 2019, ya que el artículo 109, concordante con la Ley 2094, consagró que:

“Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política. Esta misma condición la ostentarán las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral.

En ejercicio del poder de supervigilancia administrativa y cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, esta podrá intervenir en calidad de sujeto procesal”.

En igual línea, la Ley 2365 de 2024 que modificó la Ley 1952 de 2019, contempló como falta disciplinaria gravísima, las que atentan contra la libertad y los derechos fundamentales, y al respecto, en el artículo 53 numeral 5º, la describió como:

“Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona”.

A la par, frente a la valoración probatoria, la Ley 2365 de 2024, modificatoria de la Ley 1952 de 2019, señaló referente al acoso sexual en el trabajo, acorde con el artículo 160 A del Código General Disciplinario que:

“en los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en el artículo 53 numeral 5 en la valoración probatoria”

Deberá apreciarse la posición laboral de poder, sanciones anteriores por acoso laboral, la desigualdad de la víctima, la debilidad manifiesta, si es sujeto de especial protección constitucional, por tanto, para estos casos la

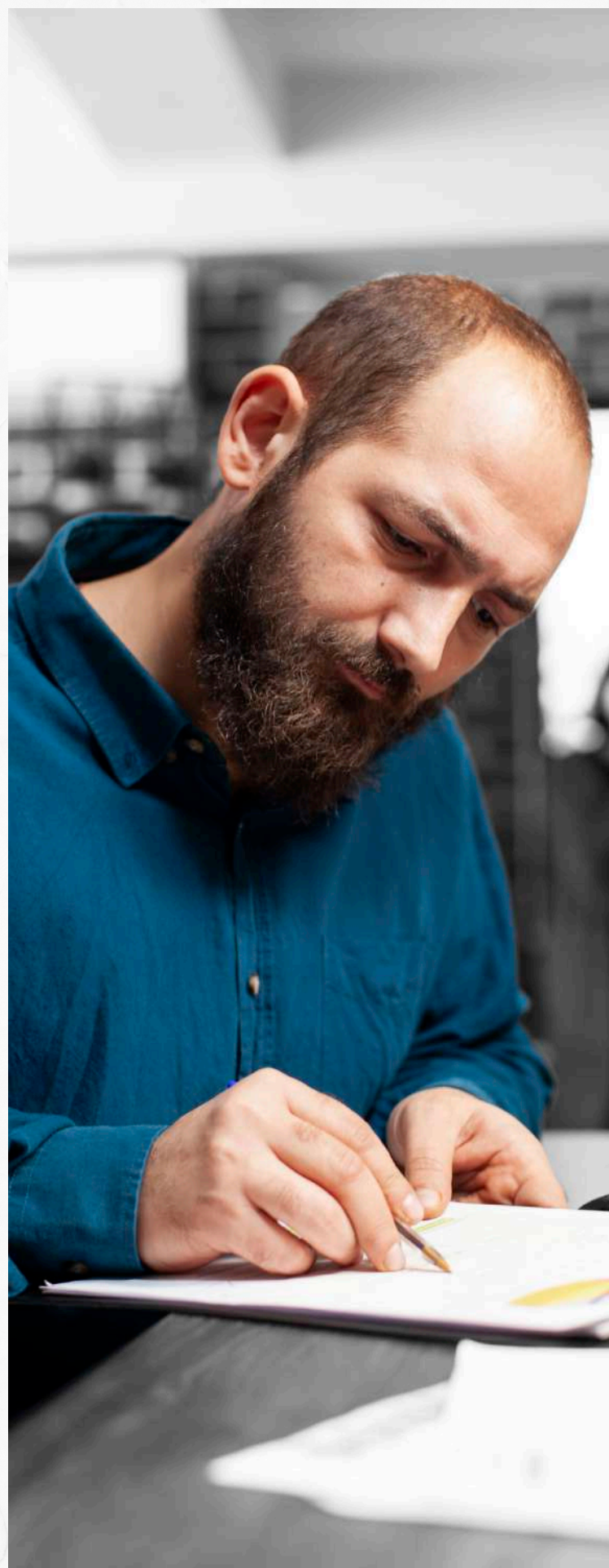
norma prevé emplear enfoques diferenciales e interseccionales para la valoración probatoria.



CONCLUSIONES

Frente a servidores públicos, el acoso sexual en el trabajo como perturbación del ambiente laboral, se investiga disciplinariamente por la Procuraduría o las Personerías; además, dicha conducta, encuentra un desarrollo específico en la Ley 2365 de 2024; sumado a lo anterior, al abordar el acoso laboral, debemos tener en cuenta varias normas como las leyes 2365 de 2024, 1010 de 2006 y 1257 de 2008 y el Convenio 190 de la OIT; para finalizar y como avance normativo, en Colombia, el acoso sexual en el trabajo se puede producir por un solo acto, situación, práctica o comportamiento, independientemente de la clase de vínculo contractual, puesto que hoy abarca todas las relaciones laborales y contractuales, mejorando la definición, alcance y ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006.

Igualmente, el profesor Manuel Correal Tovar al abordar el Código General Disciplinario (Ley



2094 de 2021) y la ley de acoso sexual, determina la importancia de la formación de los servidores públicos en estos temas, así como los desafíos en la implementación de las normas sobre violencia y acoso, concluyendo en la transcendencia de estudiar y analizar la responsabilidad disciplinaria que deviene del acoso sexual en el mundo del trabajo (M. Correal Tovar, comunicación personal, 2026).

Por último, respecto de servidores públicos, el acoso sexual en el trabajo resulta una falta disciplinaria gravísima y en la valoración probatoria deberá tenerse en cuenta el enfoque diferencial e interseccional; por consiguiente, es preciso aplicar en estos casos, la ley de acoso laboral (1010), la ley de acoso sexual en el trabajo (2365) y el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), por cuanto, al referirnos al flagelo de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y de la seguridad social, nos encontramos frente a una infracción a los deberes funcionales del servidor público y ante una transgresión de derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). **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.** Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de Colombia. (2008, 4 de diciembre). **Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.** Diario Oficial No. 47.193.

Congreso de Colombia. (2019, 28 de enero). **Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.** Diario Oficial No. 50.850.

Congreso de Colombia. (2021, 29 de junio). **Ley 2094 de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.** Diario Oficial No. 51.720.

Congreso de Colombia. (2022, 23 de mayo). **Ley 2209 de 2022. Por medio de la cual se modifica la Ley 1010 de 2006 y se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.** Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2024, 20 de junio). **Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, atender, proteger y reparar el acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.** Diario Oficial.

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. (2023, 20 de septiembre). Concepto, Radicación No. 11001-03-06-000-2022-00264-00.

Corte Constitucional de Colombia. (2022). **Sentencia T-400 de 2022.**

Organización Internacional del Trabajo. (2019). **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019** (núm. 190).





CAPÍTULO



02



**TEMAS VARIADOS DEL
MUNDO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL**



LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL NUEVO CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (LEY 2452 DE 2025)

ENHANCED EMPLOYMENT STABILITY PROTECTIONS UNDER THE NEW CODE OF LABOR AND SOCIAL SECURITY PROCEDURE (LAW 2452 OF 2025)



Rafael Rodríguez Mesa

Abogado laboralista, profesor investigador de jornada laboral completa de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Libre, Seccional Barranquilla. Máster en Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, miembro de la junta directiva nacional de ASOLABORALES y autor de varios libros.

RESUMEN

La expedición del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) (Ley 2452 de 2 de abril de 2025) extendió el procedimiento establecido para el trámite de los procesos especiales de fuero sindical a otros asuntos donde el trabajador solicite el reintegro por estabilidad laboral reforzada. Entre otros, se tramitarán por el procedimiento señalado en los artículos 293 a 297 del nuevo CPTSS, entre otros los siguientes: fuero circunstancial, acoso laboral, fuero por prepensionado,

fuero por discapacidad, fuero de maternidad que incluya al cónyuge, compañera o compañero permanente cuando no tengan un empleo formal.

Analizamos y comparamos la institución del fuero sindical entre el antiguo CPTSS y el nuevo, explicamos cada uno de los otros fueros de estabilidad laboral incluyendo su regulación legal y jurisprudencial, los términos de prescripción y demás aspectos sustantivos y procedimentales.

ABSTRACT

The enactment of the new Labor and Social Security Procedural Code (CPTSS) (Law 2452 of April 2, 2025) extended the procedure established for handling special proceedings regarding trade union immunity (*fuero sindical*) to other matters where a worker seeks reinstatement based on reinforced job stability. Among others, the following cases will be processed according to the procedure outlined in Articles 293 to 297 of the new CPTSS: circumstantial immunity, workplace harassment, pre-retirement immunity, disability immunity, and maternity immunity (including protection for a spouse or permanent partner who lacks formal employment). We analyze and compare the legal concept of trade union immunity under the old and new CPTSS, and explain each of the other forms of job stability immunity—including their statutory and case-law regulations, statutes of limitations, and other substantive and procedural aspects.

INTRODUCCIÓN

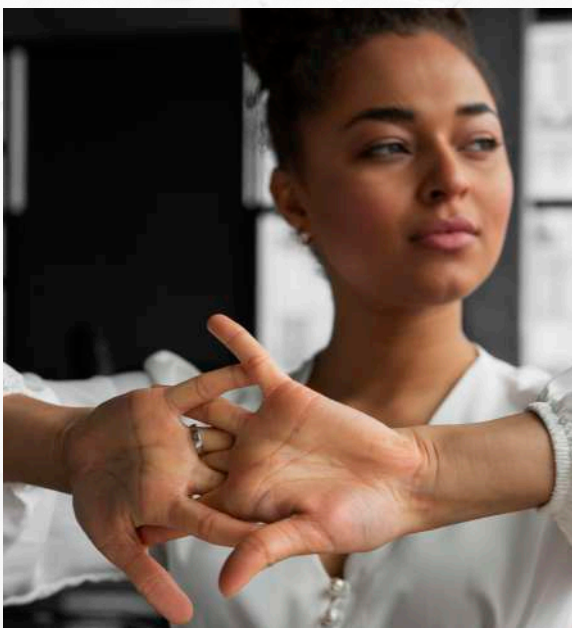
En este capítulo, analizaremos los fueros de estabilidad laboral reforzada que consagra la Ley 2452 de 2025, Nuevo Código de CPTSS. En el fuero sindical haremos una comparación entre la legislación actual y la nueva en materia procedimental. En los demás fueros (maternidad, discapacitados, prepensionados, circunstancial y acoso laboral), analizaremos la normatividad, la jurisprudencia constitucional y la de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia. También precisamos los cambios en la prescripción de las acciones de fuero sindical y el término prescriptivo de las nuevas acciones de los procesos especiales que estudiaremos. Por último, precisaremos la transición y la vigencia del nuevo CPTSS.



1. FUERO SINDICAL

1.1 Antecedentes legales

Aunque solo nos circunscribiremos a los aspectos procesales del fuero sindical ya que esta institución está regulada sustancialmente en el artículo 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo (CST), debemos decir que este fuero de estabilidad laboral reforzada es una protección que la ley otorga a los sindicatos, federaciones y confederaciones para que puedan cumplir, sin medidas represivas, sus funciones, cuales son la defensa de los derechos de sus afiliados. Igualmente, es un fuero protector de los directivos sindicales para que puedan realizar sus funciones sin el riesgo de acoso y persecución por parte de los empleadores.



Así lo señala el doctrinante Miguel Gerardo Salazar:

“Con dicho fuero, la ley procura el desarrollo normal de las actividades sindicales; que no sea ilusorio el derecho de asociación que la Constitución Nacional garantiza, por lo que mira a los trabajadores; y que los directivos sindicales puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de empleadores retardatarios, que ven en los sindicatos sus peores enemigos”. (Salazar, 1984)

Tres tesis se han disputado en la historia del derecho laboral el enfoque sobre la naturaleza y los fines de la institución del fuero sindical:

- ♦ La primera señala que el fuero sindical es un privilegio otorgado solo a los dirigentes sindicales como una estabilidad laboral reforzada.
- ♦ La segunda pregonaba que el fuero sindical es un mecanismo de protección a los sindicatos para que estos puedan ejercer sus funciones de ley sin presión o acoso por parte del empleador.

- ♦ La tercera afirma una posición ecléctica o compartida, según la cual, la garantía foral está encaminada a proteger la implementación de las funciones del sindicato como persona jurídica y como desarrollo de principio de la libertad de asociación, así como a sus dirigentes individualmente considerados. (CONTI, 1981). Nuestra posición es la tercera.

1.2. Secuencia normativa del fuero sindical en Colombia

El desarrollo legislativo del fuero sindical en Colombia es el siguiente:

1 Artículo 18 del Decreto 2350 de 1944.

2 Ley 6ª de 1945.

3 Decreto Reglamentario 2313 de 1946.

4 Código Procesal del Trabajo (Decreto Ley 2158 de 1948).

5 Código Sustantivo del Trabajo (CST) expedido en 1950.

6 Decreto 616 de 1954.

7 Decreto 204 de 1959.

8 Decreto 2351 de 1965.

9 Ley 712 de 2001.

10 Ley 1149 de 2007.

11 Ley 2452 de 2025.



**1.3 Análisis comparativo
entre el Decreto-Ley 2158 de 1948
y sus reformas y la Ley 2452 de
2025 en materia del fuero sindical**

Tabla 1. Análisis comparativo

Legislación anterior	Nueva legislación L. 2452/2025
<p>Art. 44 L. 712/2001, modificadorio del art. 113 CPTSS. D.L. 2158/1948.</p> <p>Art. 113. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.</p> <p>Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.</p>	<p>Art. 292. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.</p>

Legislación anterior	Nueva legislación L. 2452/2025
<p>Art. 45 L. 712/2001, modificatorio del art. 114 CPTSS. D.L. 2158/1948.</p> <p>Art. 114. Recibida la demanda, el juez en providencia que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia.</p> <p>Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del quinto (5º.) día hábil siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda y propondrá las excepciones que considere tener a su favor. Acto seguido y en la misma audiencia se decidirá las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio.</p> <p>A continuación, y también en la misma audiencia se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes.</p>	<p>Art. 294. Traslado y audiencias.</p> <p>Admitida la demanda, el juez, en providencia que se notificará personalmente, ordenará que se dé traslado de ella por un término común de cinco (5) días para que la contesten por escrito. La demanda podrá ser reformada por una sola vez desde su presentación y hasta dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del traslado de la demanda inicial, de acuerdo con las reglas establecidas sobre la materia en este código; igual término tendrá la parte demandada para contestarla. El traslado se surtirá entregando copia del libelo a los demandados que deberá remitirse a través de medios electrónicos o, excepcionalmente, de forma impresa. El auto admisorio de la demanda también deberá notificarse personalmente a la organización sindical de la cual haga parte el aforado.</p> <p>Vencido el término para contestar la demanda y su reforma, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes.</p>

	<p>Constituidos en audiencia, el juez convocará a conciliación, se decidirán las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio.</p> <p>A continuación, se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes.</p> <p>Parágrafo. No tendrá ningún efecto la conciliación que se realice sin la anuencia del sindicato.</p>
Legislación anterior	Nueva legislación L. 2452/2025
<p>Art. 46 L. 712/2001, modificatorio del 115 CPTSS. D.L. 2158/1948.</p> <p>Art. 115. Inasistencia de las partes. Si notificadas las partes de la providencia que señala la fecha de audiencia, no concurrieren, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de proceso de que disponga, o los que de oficio juzgue conveniente allegar.</p>	<p>art. Art. 295. Inasistencia de las partes. Si notificadas las partes de la providencia que señala la fecha de audiencia, no concurrieren, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos del proceso de que disponga, o los que de oficio juzgue conveniente decretar y practicar.</p> <p>Vencido el término para contestar la demanda y su reforma, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes.</p>

Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 408. Contenido de la Sentencia.

Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: El Juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

Art. 295. Inasistencia de las partes. Si notificadas las partes de la providencia que señala la fecha de audiencia, no concurrieren, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos del proceso de que disponga, o los que de oficio juzgue conveniente decretar y practicar.

Art. 296. Contenido de la sentencia.

Cuando se trate de la acción del empleador, el juez concederá el permiso para despedir, o trasladar al trabajador, si encuentra probada la existencia de una justa causa, de lo contrario lo negará.

En caso de la acción del trabajador, si el juez comprobare que fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero respectivo, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, sin solución de continuidad, los salarios, prestaciones y demás emolumentos laborales dejados de percibir por causa del despido. En los demás casos, se ordenará a restituir al trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

Legislación anterior	Nueva legislación L. 2452/2025
<p>Art. 47 L. 712/2001, modificatorio del art. 117 CPTSS. D.L. 2158/1948.</p> <p>Art. 117. Apelación. La sentencia será apelable en el efecto suspensivo. El Tribunal decidirá de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente.</p> <p>Contra la decisión del Tribunal no cabe recurso alguno.</p>	<p>Art. 297. Apelación. La sentencia será apelable en el efecto suspensivo. El tribunal decidirá de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al recibido del expediente.</p>
<p>Art. 118. Demanda del trabajador. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y subsiguientes.</p> <p>Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.</p>	<p>Art. 293. Demanda del trabajador. El trabajador que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, podrá demandar el amparo del fuero sindical.</p> <p>El fuero sindical se acredita con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva o comité ejecutivo o, con la copia de la comunicación al empleador.</p>

Art. 118A. **Prescripción.** Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

Art. 298. **Prescripción.** Las acciones que emanan de este proceso especial prescriben en un (1) año para el trabajador, este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación previa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de un (1) año.

Legislación anterior	Nueva legislación L. 2452/2025
<p>Art. 50 L. 712/2001, modificatorio del art. 118B CPTSS. D.L. 2158/1948.</p> <p>Parte sindical. La organización Sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero sindical así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instaurando la acción por delegación del trabajador. 2. De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio por el medio que el Juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si lo considera. 3. Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado, salvo la disposición del derecho en litigio. 	<p>Art. 299. Parte sindical. La organización sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instaurando la acción por delegación del trabajador. 2. De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio personalmente para que coadyuve al aforado si lo considera. 3. Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado.

Nota, fuente: *Elaboración de autoría*

En el Código anterior (Decreto Ley 2158 de 1948, modificado por la Ley 712 de 2001, entre otras), la regulación procesal del fuero sindical se encuentra entre los artículos 112 y 118B. En la Ley 2452 de 2025, la regulación de la institución foral sindical se encuentra entre los artículos 292 y 299.

En el artículo 292 se omitió la expresión “para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo” que se encuentra en el artículo 113 modificado por el 44 de la Ley 712 de 2001. Podría entenderse que los eventos en los cuales el empleador debe obtener permiso respecto de un trabajador cobijado por el fuero sindical son dos: para despedirlo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto.

Pero en el artículo 293 del nuevo Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social (CPTSS) si aparece la expresión “o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo”, por lo que pensamos que la omisión de dicha expresión en el artículo 292 debió ser una omisión secretarial.



Los artículos 113 y 118 del Decreto 2158 de 1948 señalan que para efectos procesales se presume la existencia del fuero sindical con la certificación de inscripción en el registro sindical o con la comunicación al empleador de dicha inscripción. El artículo 293 del nuevo CPTSS establece que: “el fuero sindical se acredita con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva o del comité ejecutivo, con la copia de la comunicación al empleador”.

Aunque para efectos probatorios sería lo mismo, consideramos que la expresión “se acredita” es más técnica en materia probatoria que “se presume”. Igualmente es más preciso probar el fuero sindical “con la copia del certificado de inscripción” que con la certificación de dicha inscripción ya que la certificación debe solicitarse al Ministerio de Trabajo pero la copia del certificado de inscripción puede estar siempre en los archivos del sindicato, pidiendo por una sola vez el certificado y sacando fotocopia de la misma cuantas veces sea necesario. Además, el inciso 2º del artículo 293 menciona expresamente al “comité ejecutivo” para señalar la garantía foral sindical para los miembros de dichos organismos de las federaciones y confederaciones sindicales, los cuales también están protegidos por la estabilidad laboral reforzada en la antigua legislación.

Un cambio de importancia se desprende de la lectura del artículo 114 del Código anterior, modificado por el 45 de la Ley 712 de 2001, el cual señala que la contestación de la demanda en los procesos especiales de fuero sindical es verbal en la audiencia,

previo traslado por cinco (5) días a las partes, audiencia que se celebrará dentro del quinto día hábil siguiente a la notificación del auto admisorio de la demanda.

El artículo 294 de la Ley 2452 de 2025 señala que:

“admitida la demanda y notificada personalmente, se ordenará el traslado por un término común de cinco (5) días para que sea contestada por escrito. La demanda podrá ser reformada por una sola vez desde su presentación y hasta dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del traslado de la demanda inicial”.

Por la celeridad del proceso se estableció en el antiguo artículo 45 de la Ley 712 de 2001 que: “después de la contestación verbal de la demanda, en la misma audiencia se decidirán las excepciones previas, se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio.

A continuación se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará la correspondiente sentencia. Si no fuera posible dictarla inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2)



días siguientes. En el artículo 294 del nuevo Código se establece que vencido el término para contestar la demanda, el juez señalará la fecha y hora para que las partes comparezcan a la audiencia, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes".

El inciso 3° del artículo 294 del nuevo CPTSS señala que: "el juez convocará a conciliación, etapa procesal que no está contemplada en el artículo 45 de la Ley 712 de 2001. A continuación, en ambos procedimientos, el antiguo y el nuevo, se decretarán y practicarán las pruebas y se proferirá la sentencia.

Si no fuere posible dictarla inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes".

En todo caso, el párrafo del artículo 294 de la Ley 2452 de 2025 establece que no tendrá ningún efecto la conciliación que se realice sin la anuencia del sindicato.

Sobre la inasistencia de las partes, tanto el artículo 115 del viejo ordenamiento como 295 del nuevo, señalan que si las partes no concurren el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos del proceso de que disponga. La diferencia estriba en que en el 115 del viejo código la expresión es "o los que de oficio juzgue conveniente allegar", siendo más técnica la expresión del artículo 295 del nuevo, los que de oficio el juez juzgue conveniente "decretar y practicar", siendo en nuestro concepto más preciso que el verbo "allegar" utilizado en el viejo ordenamiento.

En relación con el contenido de la sentencia, en el antiguo ordenamiento debe recurrirse: "al artículo 408 del CST, modificado por el 7º del decreto 204 de 1957. En el nuevo, el 296 señala que cuando se trate de acción del empleador, el juez concederá el permiso para despedir o trasladar al trabajador, si encuentra probada la existencia de una justa causa, de lo contrario lo negará. En el artículo 296 se establece que si el juez comprobare que fue despedido sin previa autorización judicial, ordenará su reintegro y condenará al empleador, a pagarle sin solución de continuidad los salarios, prestaciones y demás emolumentos laborales dejados de percibir por causa del despido u ordenará restituir al trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo y se ordenará al empleador pagarle las correspondientes indemnizaciones".

En relación con la apelación:

"Tanto el artículo 117 del viejo ordenamiento como el 297 del nuevo señalan que la sentencia será apelable en el efecto suspensivo y que el Tribunal

decidirá de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo del expediente.

En lo referente a la prescripción hay un cambio apreciable en el término de la misma ya que el artículo 118ª, adicionado por el 49 de la Ley 712 de 2001, señala que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses, contados desde la fecha del despido, traslado o desmejora del trabajador aforado y para el empleador el término de dos (2) meses empieza a correr desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. El artículo 298 de la Ley 2452 de 2025 establece que estas acciones prescriben en un (1) año tanto para el trabajador como para el empleador. Se amplió en diez (10) meses el término de prescripción lo que determina que las partes tendrán mucho más tiempo para presentar la demanda".

1.4 La intervención de los sindicatos en los procesos de fuero sindical

En relación con la intervención de la parte sindical en los procesos especiales de fuero, comparando el artículo 118B del Decreto Ley 2158 de 1948, adicionado por el 50 de la Ley 712 de 2001 y el artículo 299 del nuevo CPTSS, tenemos que no hay diferencias ya que en ambas normas la organización sindical de la cual emana el fuero que sirve de fundamento a la acción podrá intervenir por conducto de su representante legal, de dos formas:

1 Instaurando la acción por delegación del trabajador.

2 De toda demanda instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio personalmente para que coadyuve al aforado si lo considera.

3 Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado.

De la lectura del numeral 3° arriba transcrito, se aprecia que mientras que dicho numeral en el artículo

118B anterior contiene la expresión “salvo la disposición del derecho en litigio”, en el párrafo del artículo 294 del nuevo CPTSS se señala que la conciliación no tendrá efecto alguno cuando se realiza sin la anuencia del sindicato.

Sobre el sindicato: “como parte procesal en el proceso especial de fuero sindical, la Corte Constitucional profirió la Sentencia C-240 de 2005 la cual declaró que los sindicatos en los procesos sobre fuero sindical no son terceros. Tienen, en desarrollo de la Constitución Política, la calidad de parte en el proceso. Existe para ellos un derecho material que en el proceso respectivo se discute o controvierte para hacerlo efectivo y, en consecuencia, no puede este adelantarse sin darle la oportunidad legal de participar en la controversia. En tal virtud, su vinculación al proceso no es voluntaria, sino forzosa”.

Declaró la Corte Constitucional en la mencionada sentencia:

Si, de otro lado el artículo 118-B del Código de Procedimiento Laboral autoriza al juez para notificar el auto admisorio de la demanda al sindicato por el medio que el juez

considere más expedito y eficaz, tal autorización no puede entenderse de manera que la norma quede vacía de contenido y de manera contraria a la finalidad que con ella se persigue, que no es otra distinta que darle al sindicato la oportunidad de intervenir en el proceso de fuero sindical, como parte, para la defensa del derecho de asociación y libertad sindical, asunto este en el cual se supone por el legislador que no existen intereses encontrados sino coincidentes entre el trabajador aforado y su organización sindical.

Esto significa, con claridad meridiana, que la notificación ha de realizarse de manera oportuna, esto es, que el auto admisorio de la demanda habrá de notificarse al demandado y al sindicato correspondiente para que en el mismo término de contestación a la demanda puedan asumir la conducta procesal que cada uno considere más conveniente conforme a la ley.

2. OTROS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL NUEVO CPTSS



El artículo 300 del nuevo ordenamiento procesal laboral señala que se tramitarán por el procedimiento establecido en los artículos 293 a 297, es decir, el procedimiento visto anteriormente para el trámite de los procesos sobre fuero sindical, los asuntos donde se solicita el reintegro del trabajador relativos a estabilidad reforzada, entre otros, los siguientes:

a) Fuero de maternidad que incluya al cónyuge, pareja, compañero o compañera permanente cuando no tengan un empleo formal.

- b) Fuero por situación de discapacidad.
- c) Fuero por prepensionado.
- d) Acoso laboral.
- e) Fuero circunstancial.

El párrafo del artículo 300 señala que cuando lo que se pretenda no sea el reintegro sino el resarcimiento por perjuicios, se tramitará por el proceso ordinario y se aplicará el término general de prescripción, es decir tres (3) años. El artículo en mención señala que las acciones que se derivan de estos procesos prescriben en dos (2) años a partir de la terminación del contrato de trabajo.

La expresión “entre otros” del inciso 1º del artículo 300 del CPTSS nos conduce afirmar que los cinco (5) fueros escritos anteriormente no lo son en forma taxativa sino que puede haber “otros”.

2.1. Fuero por prepensionado

El fuero por prepensionado: “Tiene su origen en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, reglamentado por el artículo 12 del Decreto Nacional 190 de 2003. La norma señala que

de acuerdo con la reglamentación que establezca el gobierno nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del programa de renovación de la administración pública, las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la ley.

Sobre este artículo recayó la Sentencia C-044 de 2004 que lo declaró exequible en el entendido de que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar a que pertenecen”.

En la Sentencia SU-897 de 2012 se definió el fuero del prepensionado, en estos términos:

“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es

decir, los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez".

El fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, que es de raigambre constitucional, también cobija a los trabajadores del sector privado. Al respecto se declaró en la Sentencia T-357 de 2016:

"En este orden de ideas, la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir

los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez."

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido la estabilidad laboral para quienes se encuentran próximos de adquirir el estatus de pensionado. Al respecto, señaló la Corte en la Sentencia T-638 de 2016:

"En ese orden, la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado la tesis de la estabilidad laboral para quienes se encuentran ad portas de adquirir el status de pensionado, la cual tiene su fundamento no solo en las normas anteriormente citadas, sino en los artículos 13, 42, 43, 44 y 48 de la Constitución Política, por lo tanto, debe aplicarse en aquellos eventos donde exista tensión entre los mecanismos que permiten el despido del empleo con los derechos a la igualdad y al mínimo vital de las personas."

La Corte Constitucional profirió la Sentencia SU-003 de 2018 en la cual unificó su jurisprudencia sobre el fuero del prepensionado. Al respecto señaló el Tribunal Constitucional lo siguiente:

“59. Para la Sala Plena, con fines de unificación jurisprudencial, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada del prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez...”

Continuó declarando la Corte Constitucional en la Sentencia SU-003 de 2018:

La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

Discrepamos de la posición de la Corte Constitucional sobre que si el afiliado tiene el número de semanas cotizadas pero no tiene la edad no cuenta con la protección de la estabilidad laboral reforzada puesto que hemos visto en nuestro ejercicio profesional afiliados que teniendo el número de semanas cotizadas pero que les faltan dos (2) años, por ejemplo, para alcanzar la edad, quedan afectados en su mínimo vital ya que siendo despedidos tienen que esperar desempleados esos dos (2) años para cumplir los dos requisitos pensionales.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia profirió la Sentencia SL-2600 de 2025, mediante la cual se superó, por decirlo así la jurisprudencia de la Corte Constitucional ínsita en la Sentencia SU-003 de 2018, en estos términos:

“Hasta ahora, la respuesta había sido que ‘la prepensión protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo’, es decir, la figura del prepensionado había sido

concebida para posibilitar la acreditación de las semanas de cotización exigidas para la pensión, más no para garantizar el empleo a quienes se encuentran próximos a pensionarse, dado que 'el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente' (CC SU-003-2018). (...)

El anterior razonamiento a juicio de la Corte, origina un trato discriminatorio, porque la pérdida del empleo, cuando el trabajador se encuentra a tres (3) años o menos para acceder al derecho pensional, le ocasiona una situación de vulnerabilidad que le impide su participación en la vida cultural, económica y social, condiciones inherentes a la dignidad humana.

Por ende, el concepto de prepensionado debe ser entendido en función de la proximidad con el acaecimiento de la contingencia de vejez, como una extensión del riesgo social amparado por el Sistema de Seguridad Social, cuya justificación, desde épocas pretéritas, obedece a que la vejez hace imposible el mantenimiento del trabajo en una vida activa

En verdad, el lapso que corre entre la inactividad laboral y la consolidación definitiva del derecho a la pensión, definido ya como de tres (3) años o menos para adquirir el derecho pensional debe ser objeto de protección por el fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, pues de lo que se trata es de garantizarle a éste – y a su núcleo familiar – las fuentes normales de existencia durante el periodo que hace falta para el aseguramiento de la pensión y, de esta manera, evitar que el sujeto de especial protección caiga en un estado de necesidad, producto de la pérdida del empleo.”

En otras palabras, la Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL-2600 de 2025 trae aparejada una concepción correcta, tuitiva del fuero de prepensionados.

No solamente garantiza que coticen el número mínimo de semanas exigidos por la ley para el reconocimiento pensional, sino que también se protege que en el evento de tener el número mínimo de semanas cotizadas, pero no la edad mínima exigida, no puedan ser despedidos y sufran necesidades económicas hasta

el momento de cumplir la edad pensional.

El fuero de estabilidad laboral reforzada de los prepensionados, repetimos, es de raigambre constitucional, porque no hay norma legal en que se asiente, razón por la cual los reintegros de los prepensionados se han logrado hasta el momento por vía de la acción de tutela. Ahora, se podrá pedir el reintegro en caso de despido a través de la nueva acción laboral especial que estamos comentando, sin descartar la acción de tutela para precaver un perjuicio irremediable, en forma transitoria.

2.2. Fuero por situación de discapacidad

El fuero de estabilidad ocupacional reforzada es muy importante para los y las trabajadores (as) de Colombia y del mundo.

El informe “Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia” contiene las siguientes estadísticas:

- De poco más de 51 millones de habitantes, 2.075.000 tienen alguna condición de discapacidad. De

este segmento poblacional 54,6% son mujeres y 45,4% son hombres.

- Mientras 23 de los 36 millones de personas en edad de trabajar, 3 de cada 5 hacen parte de la fuerza laboral (laboran o buscan trabajo), entre los dis-capacitados solamente 1 de cada 5 personas laboran o buscan trabajo.

- El 57% de la población discapacitada corresponde a personas con dificultades visuales y el 31% está afectado por discapacidades para mover el cuerpo, caminar, subir o bajar escaleras.

- Los discapacitados que están dentro de la población en edad de trabajar (PET) son cerca de 1.951.000, es decir, un 5,1% del total PET. Sin embargo, dentro del total de las personas incorporadas a la fuerza de trabajo, quienes tienen discapacidades son solo el 1,9%, es decir, 439.000 personas.

- Solo 1 de cada 10 personas con discapacidad cotiza para pensión.

- Entre el grupo poblacional de discapacitados solo cotizan a pensión 122 mil mujeres y 127 mil hombres, para un total de 249 mil personas. Mientras tanto,

la población de personas sin discapacidad que cotiza con regularidad es el 21,8%, lo que corresponde a 6,7 millones de personas en el sistema pensional.

- En el campo de la educación, el 16,2% de esta población no tiene nivel educativo, frente al 2,6% de las personas sin discapacidad. Esto representa una diferencia de 13,6 puntos porcentuales.

De la lectura de las anteriores estadísticas se desprende la importancia de proteger la estabilidad laboral y ocupacional de los trabajadores discapacitados.

El fuero de discapacidad es una protección de naturaleza constitucional que busca salvaguardar la estabilidad ocupacional reforzada de aquel trabajador (a) que se encuentra en situación de discapacidad.

En Colombia esta figura se encuentra consagrada en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. En virtud del principio de protección y solidaridad con los discapacitados, la Corte Constitucional ha desarrollado a través de su jurisprudencia el alcance que tiene este fuero.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, que entró en vigor el 14 de septiembre de 2001, aprobada por la Ley 762 de 2002, define así la discapacidad:

“El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

El artículo 2º de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, define en su artículo 2º:

“Art. 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1 Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que al interactuar con diversas barreras, incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2.2.1. Principales convenios y declaraciones internacionales

El Convenio 159 de la OIT, adoptado por la 69ª Conferencia General de ese organismo en 1983, se titula “Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)”. Después de definir lo que para efectos del Convenio 159 se entiende por persona inválida, como aquella “cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”,

el artículo 1º de dicho convenio señala que todo Estado miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

El artículo 3º del convenio señala que la política de readaptación profesional y empleo de personas inválidas estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para estas personas en el mercado regular de trabajo.

El artículo 4º del convenio en mención señala que dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general, que deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores inválidos.

El Estado colombiano ratificó el Convenio 159 de 1983 mediante la Ley 82 de 1988. Por lo tanto, de acuerdo al artículo 53 de la Constitución Política, este convenio forma parte de nuestra legislación interna.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad proferida por la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1999, ratificada por el Estado colombiano mediante la Ley 762 de 2002.

Esta convención define en su artículo 1º el término discapacidad, transcrito anteriormente, y establece que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

En su artículo 2º estatuye que el término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una

discapacidad, ante el ente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga en el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. El propósito de esta convención fue el de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.



El artículo 27 establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; que salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. Esta Convención fue aprobada por el Estado colombiano por la Ley 1346 de 2009”.

2.2.2. La legislación colombiana

La Constitución Política de Colombia contiene cuatro (4) artículos relacionados con el tema en estudio:

- ♦ El artículo 13, inciso tercero, señala que el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.
- ♦ El artículo 47 es del siguiente tenor literal: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los

disminuidos físicos, señoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

- ♦ El artículo 54 señala: “...El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.
- ♦ El artículo 68 en su inciso 6° establece que es obligación especial del Estado la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales o con capacidades excepcionales.

A nivel legal se han expedido, entre otras, en esta materia, los siguientes ordenamientos:

- ♦ Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación.
- ♦ Ley 1306 de 2006, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental.

- ♦ Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- ♦ El artículo 2º de esta Ley Estatutaria define a las personas con y/o en situación de discapacidad, norma que fue transliterada al inicio de este capítulo.
- ♦ El artículo 12 establece las disposiciones sobre el derecho a la protección social especial por parte del Estado y el 13 regula el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de estas personas.
- ♦ La Ley 1996 de 2019, “por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad”.

2.2.3. Jurisprudencia constitucional

La Corte Constitucional ha creado una sólida jurisprudencia sobre la estabilidad ocupacional reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad física, psíquica o

sensorial. Empezó por la Sentencia C-531 de 2000 que recayó sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 respecto del cual declaró que el despido o la terminación del contrato de trabajo que se haga contra una persona en situación de discapacidad carece de todo efecto jurídico si se lleva a cabo sin que exista autorización previa del Ministerio de Trabajo que constante la configuración de la existencia de una justa causa.

A partir de esta sentencia, la Corte Constitucional ha profundizado en el contenido tuitivo de su jurisprudencia respecto de los trabajadores en situación de discapacidad en muchas sentencias, entre las cuales resaltamos las siguientes:

T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-447 de 2013, T-597 de 2014, SU-049 de 2017 (que extendió este fuero a los contratistas independientes) y SU-061 de 2023.

Este fuero de estabilidad ocupacional reforzada, como lo vimos anteriormente, tiene un origen constitucional y jurisprudencial pero no legal. Es importante que el nuevo ordenamiento procesal laboral lo contemple, pero tan

importante o más aún es que una ley lo regule.

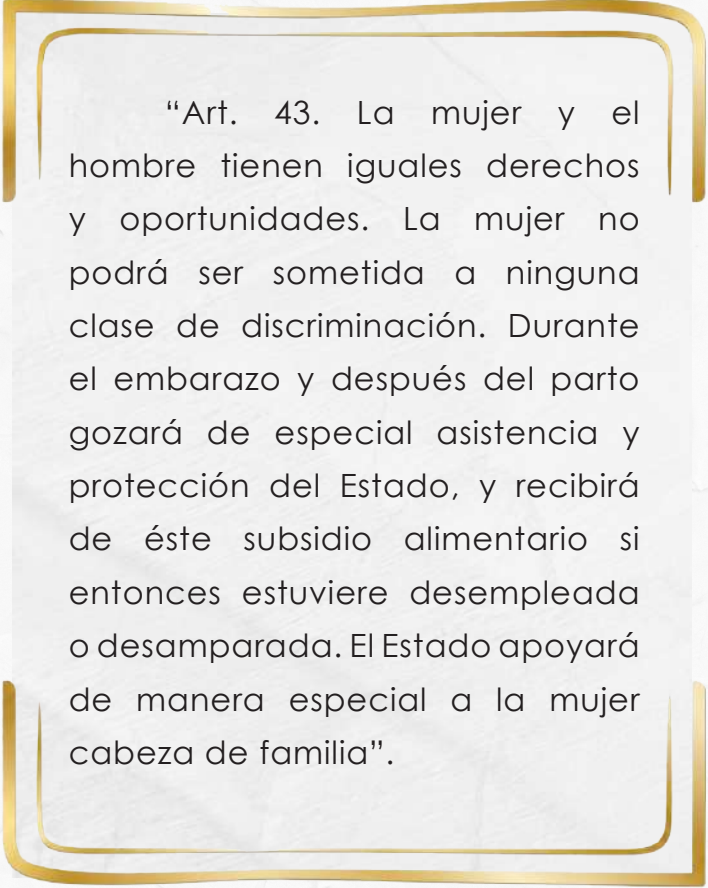
2.3. Fuero por maternidad

El fuero por maternidad no ha tenido en Colombia una regulación de carácter legal con un procedimiento expedito para evitar y/o resolver rápidamente las acciones que puedan presentar las mujeres en la licencia prenatal y en el periodo puerperal. El mecanismo ha sido la acción de tutela, basada en la jurisprudencia constitucional. Acudir a una acción ordinaria laboral que dura años no es un mecanismo expedito.

La protección a la maternidad ha sido regulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los siguientes convenios: 3 de 1919, 103 de 1952, 183 de 2000, Recomendación 191 del mismo año y en otros instrumentos internacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), art. 25, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 10.2, ratificado por Colombia mediante Ley 74 de 1968 y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), arts. 11 y 12.

2.3.1. Legislación colombiana

El artículo 43 de la Constitución Política de Colombia establece lo siguiente:



"Art. 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia".

El artículo 239 original del CST de 1950 señaló que ninguna trabajadora podía ser despedida por motivo de embarazo o lactancia y el 240 señaló que debía existir autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existía Ministerio de Trabajo (MT).

Sin embargo, no otorgaba estabilidad laboral reforzada alguna, puesto que si se daba el despido sin autorización del MT, la mujer despedida solo tenía derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de 60 días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. El artículo 241 modificado por el 8° del Decreto 13 de 1967 estableció que no produciría efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados en caso de parto, aborto o durante la lactancia.

La Corte Constitucional expidió la Sentencia C-470 de 1997 que estableció por primera vez la estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas durante el embarazo y hasta los tres (3) meses siguientes al parto.

Posteriormente, la Corte profirió la Sentencia SU-070 de 2013 en la que declaró que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen derecho a una protección laboral especial, que incluye la estabilidad laboral y el pago de prestaciones sociales. Señaló que para despedir a una

mujer embarazada o en periodo de lactancia el empleador debe demostrar la justa causa invocada y obtener permiso previo del inspector del trabajo o el alcalde municipal. Lo más importante fue que señaló esta sentencia que la protección laboral reforzada para las mujeres en este estado es independiente del tipo de contrato que hayan firmado (término indefinido, término fijo, obra o labor, etc).

La providencia en análisis también estableció que el empleador debe tener conocimiento del embarazo a través notificación directa de la trabajadora, hecho notorio o noticia de un tercero.

Si el empleador conoce del embarazo, la protección es integral y completa; si no conoce, la protección se basa en el principio de solidaridad.

La Corte Constitucional declaró en esta sentencia que en el evento de despido de mujer embarazada o en lactancia procede reintegro a su cargo, pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, pago de cotizaciones a la seguridad social y renovación del contrato si se demuestra que

las causas de dicho contrato no desaparecen.

Leyes posteriores tales como 50 de 1990, 1462 de 2011, 1822 de 2017 han aumentado la licencia remunerada de la inicial de 1950 de 8 semanas a 18 y a 20 por parto múltiple. Posteriormente la Corte Constitucional profirió la Sentencia C-005 de 2017 que nuevamente reafirmó el fuero de maternidad que protege a la mujer embarazada y lactante y que prohíbe el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa del embarazo o la lactancia.

Esta sentencia extiende la protección de estabilidad al cónyuge, compañero o compañera permanente o pareja de la embarazada o lactante, sin la autorización del MT. Fue un buen paso para prevenir la discriminación por causa del

embarazo o lactancia tanto para la mujer como para su cónyuge compañero o pareja. En la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte Constitucional ratifica una vez más que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen

derecho a una protección laboral especial que incluya estabilidad laboral y pago de prestaciones sociales. Esta sentencia modificó el precedente vigente hasta su expedición estableciendo:

“...el empleador no debe sufragar las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad ni la totalidad de dicha prestación económica cuando desvinculan a una trabajadora embarazada sin conocer de su estado de gestación, pero reafirma que si el empleador conocía del embarazo antes del despido, procede el reintegro y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir”.

Como pueden apreciar los lectores, la estabilidad laboral reforzada, es decir, el reintegro de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia se estableció en Colombia jurisprudencialmente y se puede conseguir el reintegro mediante la acción de tutela, razón por la cual es positivo que el artículo 300 del nuevo CPTSS señale que el fuero de maternidad incluya al cónyuge, pareja, compañero o compañera permanente cuando no tengan un empleo formal o período de lactancia, se tramite

por el procedimiento especial establecidos en los artículos 293 a 297.

La Sentencia T-169 de 2025, interpretando jurisprudencialmente el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023, la cual modificó el artículo 238 del CST, creó el fuero de estabilidad laboral reforzada de las madres lactantes (fuero de lactancia), en estos términos:

“79. Nulidad del despido de la mujer que se encuentra en periodo de lactancia. De manera congruente con las normas constitucionales que rigen la materia, el Legislador amparó la estabilidad laboral reforzada de la mujer lactante.

Esta determinación se encuentra consignada en el artículo 241.1 del CST. Bajo el título nulidad del despido, la disposición establece lo siguiente: El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto [énfasis fuera de texto]. La norma protege a las personas que se encuentren disfrutando de los descansos

remunerados de que trata este capítulo de dos maneras: (i) sancionando estos despidos con la consecuencia jurídica de la nulidad y (ii) proclamando la obligación de conservar el puesto a la trabajadora que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en el capítulo.”

Como puede apreciar los lectores, la modificación que introdujo el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023 ha determinado un importante refuerzo sobre los dispositivos que amparan la estabilidad laboral reforzada de las madres lactantes.

Se sanciona con la nulidad del despido el de una mujer lactante, hasta los dos (2) años, si está amamantando a su hijo o hija, por lo que tendrá el derecho a la estabilidad laboral reforzada y consecuentemente se podrá declarar la presunción de despido discriminatorio y la obligación a cargo del empleador de obtener la autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta acción también se tramitará por el procedimiento especial establecido en los artículos 293 a 297 del nuevo CPTSS.

2.4. Acoso laboral

El acoso laboral es el cúmulo de conductas o comportamientos orientados a generar escenarios de violencia física o psicológica dentro de los entornos laborales. Por esta razón, es considerado un importante factor etiológico que puede ocasionar trastornos mentales y del comportamiento integrante del Grupo IV de la lista de enfermedades laborales establecida en el Decreto 1477 de 2014.

En Colombia se han expedido “tres (3) leyes que regulan el acoso laboral y sus modalidades, como lo son la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025. Mediante la Ley 2365 de 2024 se adoptaron medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia, respecto de la cual se está esperando la expedición del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior.

La formulación de este Plan Transversal estará a cargo



del Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Ministerio de Justicia y el Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las violencias por razones de sexo y género creado por la Ley 1710 de 2020, por la cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por razones de sexo de las mujeres, niños, niñas y adolescentes (NNA)

como estrategia de gestión en salud pública”.

La Ley 2365 de 2024 no contiene un procedimiento ante la jurisdicción ordinaria del trabajo. Contempla en su artículo 10º, entre otras políticas, que las ARL realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral y el artículo 11 de la ley en estudio, asigna a los empleadores obligaciones para que prevengan, investiguen y sancionen el acoso sexual en el contexto laboral. El convenio 190 de la OIT fue ratificado por el Estado colombiano mediante Ley 2825 de 2025.

En materia procesal, el inciso 2º del artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 trae un procedimiento en estos términos:

“Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco

(5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.”

El procedimiento establecido en el inciso arriba transliterado no ha tenido aplicación en Colombia. Una investigación que hicieron los profesores de la Universidad Libre de Colombia Liliana Parra Osorio, Jorge Esteban Gaona Ramírez, Diego Armando Romero Pumalpa y Marín Acosta Fernández arrojó que, en 2020, de 190 providencias proferidas sobre acoso laboral (84 %) 89 fueron negativas y 17 positivas (16 %).

De las 17 favorables, el 82 % fueron por acción de tutela, es decir, con invocación a la protección de derechos fundamentales violados y no desde el procedimiento especial arriba transcrito. En otras palabras, los problemas jurídicos

planteados en estas sentencias fueron solucionados por la jurisdicción constitucional.

La ordinaria laboral no profirió fallo alguno favorable a los trabajadores que demandaron ser víctimas de acoso laboral. (Parra et al., 2019).

El capítulo III de la Ley 2466 de 2025 (arts. 16 a 20) consagra medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

El artículo 18 de la Ley 2466 consagra que el MT, en el término de doce (12) meses desde su entrada en vigencia, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.

Posteriormente se profirió por el Ministerio de Trabajo la Resolución 3461 de 2025 que regula la integración y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral (CCL).

2.5. Fuero circunstancial

El fuero circunstancial es: “la garantía de estabilidad laboral reforzada que protege a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos de las etapas establecidas para el desarrollo y solución del conflicto colectivo de trabajo”.

La norma que creó el fuero circunstancial o protección en conflictos colectivos de trabajo es el artículo 25 del D.L. 2351 de 1965, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Otras normas regularon posteriormente la institución del fuero circunstancial, como el Decreto 1373 de 1966, artículo 10:

“La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”

También el Decreto 1469 de 1978, artículo 36:

“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

(Para efectos de la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la justa causa que haya de invocar el patrono para terminar el contrato de trabajo deberá ser comprobada ante el Inspector de Trabajo).

(Los trabajadores afectados por una decisión del patrono, violatoria de los requisitos señalados en este artículo, quedarán en la situación prevista por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo).

Las normas del presente capítulo no se aplican a los empleados públicos, sujetos a estatuto especial.”

Los incisos segundo y tercero del artículo anteriormente transcrito fueron anulados por el Consejo de Estado mediante sentencia de 12 de septiembre de 1980. La razón que adujo el Consejo de Estado para decretar la nulidad es que los dos incisos establecían en favor de los inspectores de trabajo la facultad de calificar las causas aducidas por el empleador para despedir al trabajador durante las etapas del conflicto colectivo de trabajo. La consecuencia obvia de la sentencia fue que la calificación de las causas aducidas por los

empleadores para despedir a los trabajadores protegidos por el fuero circunstancial retornó a los jueces del trabajo, como lo determina el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, en su artículo 2.2.2.1.9:

“Protección en caso de presentación de pliego de peticiones. La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.

Hasta la expedición de la Ley 2452 de 2025, la ley procesal laboral colombiana no consagró un trámite especial en los procesos de fuero circunstancial, razón por la cual, los procesos se surtieron por la ritualidad del proceso ordinario laboral de primera instancia y el

término de prescripción ha sido el de tres (3) años contados a partir de la fecha del despido.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha proferido varias sentencias sobre este fuero de estabilidad laboral reforzada. Entre otras, tenemos las siguientes:

- ♦ Sentencia 16.749 de 24 de octubre/2001; SL-23.398 de abril 22/2005; Sentencia 29.822 de octubre 2/2007; Rad. 34.185 de 17 septiembre/2008; SL-16788/2017; SL-4058/2022.

Por ejemplo, en la Sentencia Rad. 20.766 de 2004 señaló la Sala de Casación Laboral, en lo referente al fuero circunstancial durante el conflicto colectivo, los casos en que no existe:

“La protección a la que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con las presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

De conformidad con el texto anterior, se puede aseverar que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador, empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual sólo se extingue, se reitera, cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso; según dicho entendimiento, si no se presenta ninguna de estas últimas hipótesis el conflicto sigue latente y la protección foral se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos."

Escapa al contenido de este artículo hacer el análisis jurisprudencial de las sentencias señaladas. Solo manifestamos que el procedimiento asignado a los procesos de fuero circunstancial pasa de ordinario a especial en el nuevo CPTSS, por lo que en teoría será un procedimiento más rápido.

3. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL NUEVO CPTSS

La prescripción en los procesos especiales que hemos estudiado en este capítulo son las siguientes:

"1º) En los procesos de fuero sindical la acción prescribe en un (1) año para el trabajador. Este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador el término de prescripción de un (1) año empezará a correr desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso (art. 298)".

Hay una ampliación del término de prescripción de dos (2) a doce (12) meses, es decir, la ampliación del plazo para demandar se extendió en diez (10) meses:

"2º) En los otros procesos especiales en que se pretenda el reintegro del trabajador, relativos a estabilidad reforzada, que se tramitarán por el procedimiento especial de los artículos 293 a 297 de la Ley 2452 de 2024, a saber:

a) Fuero de maternidad que incluye al cónyuge, pareja, compañero o compañera permanente cuando no tengan un empleo formal.

b) Fuero por situación de discapacidad.

c) Fuero por prepensionado.

d) Acoso laboral.

e) Fuero circunstancial".

Las acciones que emanen de estos procesos prescriben en dos (2) años a partir de la terminación del contrato de trabajo. Se redujo el término de prescripción en un año ya que todas estas acciones estaban reguladas por el plazo de tres (3) años establecido en el artículo 151 del antiguo CPTSS.

4. VIGENCIA Y TRANSICIÓN DEL NUEVO CPTSS[C1.1]

Por disposición del artículo 330 de la Ley 2452 de 2025, el nuevo CPTSS entró en vigencia el 2 de abril de 2026. Pero todos los procesos iniciados con anterioridad a su vigenciase continuarán tramitando por las normas del antiguo CPTSS.



CONCLUSIONES

La efectividad en el trámite procedimental de los fueros de estabilidad laboral reforzada vistos en este capítulo depende de la pronta y efectiva descongestión de la congestionada y morosa jurisdicción ordinaria laboral. Es positivo que la nueva ley incluya estos fueros (siempre ha sido así respecto del sindical) dentro de los procesos especiales regulados en los artículos 293 a 297. Pero para que la acción de tutela sea un mecanismo excepcional y los procesos especiales estudiados en este capítulo se conviertan en las vías procesales expeditas, se requiere celeridad en la jurisdicción ordinaria laboral. De lo contrario, pasará lo que explicamos en el acápite del acoso laboral. La acción ordinaria establecida en la Ley 1010 de 2006 ha sido totalmente ineficaz y las y los demandantes por acoso han tenido que recurrir a la acción de tutela.

De otro lado, lamentablemente la regulación de algunos de los fueros de estabilidad laboral reforzada que estaban consagrados hasta el tercer debate de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral)

desaparecieron en el cuarto debate y los procesos especiales estudiados en este capítulo no tienen una normatividad sustantiva actualizada que esté en la base de su regulación procedimental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión Redactora. (2002). **Reforma al procedimiento laboral: Ley 712 de 2001.**

Comentarios de la comisión redactora. Bogotá: Legis.

Congreso de Colombia. (1948). Decreto Ley 2158 de 1948, por el cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Congreso de Colombia. (2025a). Ley 2452 de 2025, por medio de la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=177617>

Congreso de Colombia. (2025b). Ley 2466 de 2025, por la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933&dt=S>

Conti Parra, A. (1981). El fuero sindical. Bogotá: Editorial Temis.

Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia C-470 de 1997.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-331 de 2000.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-331-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-240 de 2005.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/c-240-05.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia SU-897 de 2012.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/su897-12.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia SU-070 de 2013.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU-070-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2016a). Sentencia T-357 de 2016.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-357-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2016b). Sentencia T-638 de 2016.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-638-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia SU-049 de 2017.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia SU-003 de 2018.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/su003-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia T-169 de 2025.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-169-25>

Dueñas Ruiz, O. J. (1986). **Curso de sindicalismo y fuero sindical**. Ediciones Librería del Profesional.

Obando Garrido, J. M. (2016). **Derecho procesal laboral (6.ª ed.)**. Bogotá: Editorial Temis.

Parra Osorio, L., Gaona Ramírez, J. E., Romero Pumalpa, D. A., & Acosta Fernández, M. (2019). **Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia: Abordaje fenomenológico**. Revista Republicana, 26.

<https://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/520>

Rodríguez Mesa, R. (2019). **Tratado sobre seguridad social**. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez; Editorial Universidad del Norte.

Salazar, M. G. (1984). Curso de derecho procesal del trabajo. Colombia: Librería Jurídica Wilches.

Vallejo Cabrera, F. (2014). **La oralidad laboral: Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social (8.ª ed.)**. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R.



EL DERECHO AL CUIDADO: COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ Y EL DERECHO AL TRABAJO TRAS LA SENTENCIA C-269 DE 2025

THE RIGHT TO CARE: COMPATIBILITY BETWEEN THE SPECIAL OLD – AGE PENSION AND THE RIGHT TO WORK FOLLOWING CONSTITUTIONAL COURT JUDGMENT C-269 OF 2025



Angela Cristina Bacca Delgado

Estudiante de Derecho de la Universidad de Nariño.

RESUMEN

El trabajo de cuidado, particularmente el no remunerado, ha adquirido un reconocimiento progresivo tanto en el ámbito internacional como en el nacional, al comprender las labores cotidianas indispensables para el sostenimiento de los hogares y las comunidades. No obstante, estas actividades siguen siendo desempeñadas principalmente por personas cuidadoras no remuneradas y se distribuyen de manera desigual, recayendo

mayoritariamente sobre mujeres y niñas.

En el presente artículo se desarrolló una investigación desde un paradigma cualitativo y un método histórico-hermenéutico, con el objetivo de comprender y analizar la Sentencia C-269 de 2025 y la manera en que el trabajo de cuidado se ve involucrado en esta decisión. Mediante dicha providencia, la Corte Constitucional colombiana estudió

la pensión especial de vejez prevista para madres y padres de hijos o hijas con discapacidad que dependen de ellos. Por lo que, a partir de una revisión doctrinal, normativa y jurisprudencial, se examina la evolución del concepto de discapacidad y se analiza la constitucionalidad de exigir un vínculo laboral vigente para acceder a esta prestación, así como la suspensión del beneficio cuando la persona beneficiaria se reincorpora a la fuerza laboral. Además, se estudian las implicaciones de esta decisión en la protección del derecho al cuidado y de los derechos de las personas cuidadoras.

ABSTRACT

Care work, particularly unpaid care work, has progressively gained recognition at both the international and national levels, as it encompasses the everyday activities essential to sustaining households and communities. Nevertheless, these tasks continue to be carried out primarily by unpaid caregivers and remain unequally distributed, falling

disproportionately on women and girls.

This article develops a qualitative research approach based on a historical-hermeneutic method, with the aim of understanding and analyzing Judgment C-269 of 2025 and the ways in which care work is involved in this decision. Through this ruling, the Colombian Constitutional Court examined the special old-age pension granted to mothers and fathers of children with disabilities who depend on them. Accordingly, drawing on doctrinal, legal, and jurisprudential sources, the article explores the evolution of the concept of disability and analyzes the constitutionality of requiring an active employment relationship to access this benefit, as well as the suspension of the pension when the beneficiary reenters the labor force. In addition, the study addresses the implications of this decision for the protection of the right to care and the rights of caregivers.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de cuidado, remunerado y no remunerado, constituye una actividad esencial para el sostenimiento de la vida, el bienestar de las personas y el funcionamiento de las sociedades; lo cual se puede observar por parte de la Organización Internacional del Trabajo que reconoce que estas labores son “de vital importancia en el mundo del trabajo” (OIT, 2019, p. 58), pues permiten atender las necesidades de niños, personas mayores, enfermas o con discapacidad y garantizan condiciones básicas para la reproducción social. Sin embargo, su distribución no responde únicamente a decisiones individuales, sino también a factores económicos, familiares y culturales. Las responsabilidades del hogar, las normas sociales y los roles de género condicionan la participación laboral y contribuyen a mantener la posición desigual de las mujeres en el mercado de trabajo (OIT, 2019, p. 142).

Históricamente, estas labores han permanecido invisibilizadas y han sido concebidas como una responsabilidad propia del ámbito familiar. La Corte Constitucional ha señalado que cuidar y ser cuidado continúa siendo una actividad con escaso reconocimiento social, jurídico y económico, pese a la creciente demanda de cuidados en Colombia. Además, advirtió que la mayor parte del cuidado directo e indirecto se realiza sin remuneración dentro de los hogares y recae principalmente sobre las mujeres, como consecuencia de una división sexual del trabajo basada en estereotipos de género (Corte Constitucional, 2023, pp. 30-31).

Esta situación también ha sido destacada por la OIT y ONU Mujeres, que han advertido sus efectos sobre la autonomía económica y la participación laboral femenina (OIT, 2019; ONU Mujeres, 2022).

De esta manera, el trabajo de cuidado y el derecho de cuidado son conceptos que, en la actualidad, de manera progresiva han adquirido reconocimiento como un derecho humano estrechamente relacionado con la dignidad, la igualdad y la seguridad social, cuyo contenido

comprende, al menos, el derecho a ser cuidado, el derecho a cuidar y el derecho al autocuidado.

(Corte Constitucional, 2023, p. 29)

No obstante, esta evolución apenas comienza a reflejarse en los ámbitos jurídico, laboral y de la seguridad social. En este contexto, la protección de quienes asumen el cuidado de personas con discapacidad adquiere una especial relevancia, particularmente frente a figuras como la pensión especial de vejez, cuya regulación imponía restricciones que podían obligar a las personas cuidadoras a elegir entre el ejercicio de las labores de cuidado y su permanencia en el mercado laboral.

Dicha situación fue analizada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-269 de 2025, providencia objeto del presente estudio, en la que se examinó la constitucionalidad parcial del parágrafo 4.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, en el que se creó la pensión especial de vejez con el propósito de brindar una protección reforzada a las personas con discapacidad y a sus familias.

Es de entender, que dicha pensión fue concebida con el objetivo de permitir a las madres y padres de personas con discapacidad y que dependieran económicamente de ellos, acceder a la prestación sin necesidad de cumplir el requisito de edad exigido para la pensión ordinaria. Sin embargo, la regulación imponían ciertas condiciones para su reconocimiento y mantenimiento que, según la Corte Constitucional, afectaban derechos fundamentales de las personas cuidadoras.

Por lo tanto, el presente artículo tiene como objetivo analizar el derecho al cuidado en Colombia a partir de la Sentencia C-269 de 2025, por tratarse de una decisión reciente y de especial importancia para comprender la manera en que la Corte Constitucional ha venido construyendo jurisprudencialmente este derecho y reconociendo las particularidades del trabajo de cuidado, especialmente aquel que se desarrolla sin remuneración. Asimismo, se pretende examinar los derechos involucrados en el debate constitucional referente a las labores del cuidado, cuya existencia la jurisprudencia busca visibilizar.



Para el desarrollo de esta investigación se empleó un paradigma cualitativo, el método histórico-hermenéutico y un nivel de investigación comprensivo.

Se realizó una búsqueda y análisis de fuentes nacionales e internacionales, incluidas disposiciones normativas, documentos de investigación y aportes doctrinales. Lo anterior permitió estudiar la evolución social y jurídica del concepto de discapacidad, así como la importancia del reconocimiento del derecho al cuidado.

Desde esta perspectiva, la Sentencia C-269 de 2025 representa un avance hacia un nuevo modelo orientado al reconocimiento digno del trabajo de cuidado y a la consolidación progresiva del derecho al cuidado en el ordenamiento jurídico colombiano.

1. GENERALIDADES

Según ONU Mujeres (2025), el trabajo de cuidado no remunerado comprende las labores cotidianas que sostienen los hogares y las comunidades, como el cuidado de niños, personas mayores o enfermas y las tareas domésticas. No obstante, instituciones tales como la Organización Internacional del Trabajo (2019, p.30), advierten que el trabajo de cuidado se distribuye de forma desigual y recae principalmente en mujeres y niñas, lo que evidencia un fenómeno estructural con implicaciones económicas, sociales y de género, que exige reconocimiento jurídico y políticas públicas para garantizar condiciones dignas, aunque su implementación aún enfrenta desafíos.

Cuestión abordada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos que, en su Opinión Consultiva OC-31 de 2025, reconoció el derecho autónomo al cuidado como una manifestación directa de la dignidad humana, al partir de la premisa de que todas las personas, en distintos momentos de su ciclo vital, dependen de recibir o brindar cuidados. En este sentido, y haciendo referencia

a la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana sobre las labores de cuidado, en dicha opinión consultiva se explicó a partir de las sentencias T-447 de 2023 y T-583 de 2023, que este derecho comprende tres dimensiones:

(i) el derecho a ser cuidado, que garantiza atenciones suficientes y de calidad para vivir con dignidad;

(ii) el derecho a cuidar, que implica ejercer esta labor en condiciones dignas y sin discriminación; y

(iii) el derecho al autocuidado, que protege el bienestar físico, mental y emocional tanto de quienes cuidan como de quienes reciben cuidados (pp. 67-68).

De esta manera, se presenta a continuación un análisis de la Sentencia C-269 de 2025, en el que se examina, por un lado, el alcance del derecho al cuidado y, por otro, la protección de los derechos de las personas cuidadoras. En dicha sentencia, la Corte Constitucional estudió la constitucionalidad parcial del parágrafo 4.º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, norma que regula la pensión especial de vejez, creada en 2003 con el fin de brindar una protección reforzada a las personas con discapacidad y

a sus familias:

“La madre trabajadora cuyo hijo padezca invalidez física o mental, debidamente calificada y hasta tanto permanezca en este estado y continúe como dependiente de la madre, tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad, siempre que haya cotizado al Sistema General de Pensiones cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez.

Este beneficio se suspenderá si la trabajadora se reincorpora a la fuerza laboral. Si la madre ha fallecido y el padre tiene la patria potestad del menor inválido, podrá pensionarse con los requisitos y en las condiciones establecidas en este artículo.”

Teniendo en cuenta lo anterior, la pensión especial de vejez fue concebida como un beneficio dirigido a madres o padres de personas con discapacidad que dependen económicamente de ellos, permitiéndoles acceder a la pensión sin cumplir el requisito de edad, siempre que se acrediten tres condiciones:

1 Que el padre o la madre haya cotizado el número mínimo de semanas exigido para acceder a la pensión de vejez.

2 Que el hijo o hija, independientemente de su edad, presente una discapacidad física o mental que implique una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 %, debidamente calificada.

3 Que exista dependencia del hijo o hija respecto del solicitante.

Asimismo, la normativa establecía dos condiciones para conservar el beneficio de la pensión especial:

1 Que subsistiera la discapacidad del hijo o hija; y

2 Que el padre o la madre no se reincorporara a la fuerza laboral.

Estos aspectos fueron objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional en la Sentencia C-269 de 2025. Ya que, la

regulación de la pensión especial de vejez planteaba una tensión entre la finalidad de garantizar una protección reforzada a las personas con discapacidad y sus familias, y las limitaciones impuestas a quienes accedían a esta prestación.

Por lo que, la prohibición de reincorporarse a la fuerza laboral podía comprometer el ejercicio de derechos fundamentales como el trabajo, la libertad de escoger profesión u oficio y la seguridad social, al obligar a madres y padres cuidadores a elegir entre el desarrollo de actividades laborales compatibles con las labores de apoyo y asistencia que requieren sus hijos e hijas con discapacidad y la conservación del beneficio pensional.

2. ENTENDIMIENTO DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Para empezar, la Corte explica que el concepto de discapacidad ha evolucionado a través de distintas etapas históricas y, para ello, retoma la clasificación propuesta por Agustina Palacios

(2008, pp. 26-31).

La autora identifica una primera fase denominada “modelo de

prescindencia", caracterizada por la concepción de la discapacidad como un fenómeno sobrenatural o metafísico. Por lo que, las personas con discapacidad eran consideradas innecesarias para la sociedad, lo que justificaba su exclusión y aislamiento mediante prácticas eugenésicas o su relegación a espacios asociados con la anormalidad y la pobreza.

En ambos casos, predominaban relaciones marcadas por la dependencia y el sometimiento, en las que estas personas eran concebidas principalmente como destinatarias de caridad y asistencia (Palacios, 2008, p. 26).

Posteriormente, según Agustina Palacios, surge el modelo médico o rehabilitador, cuyos antecedentes se remontan al inicio de la Edad Moderna, aunque su consolidación tuvo lugar tras la Primera Guerra Mundial. Bajo este paradigma, la discapacidad deja de explicarse desde una perspectiva religiosa y pasa a entenderse bajo una perspectiva científica, como el resultado de limitaciones físicas, psíquicas, mentales o sensoriales propias de la persona.

No obstante, el problema radica

en que, aunque las personas con discapacidad dejan de ser consideradas "inútiles" para la sociedad, su inclusión y reconocimiento quedan condicionados a su rehabilitación y adaptación a parámetros socialmente considerados "normales"; tendiendo este enfoque a desconocer la autonomía de las personas con discapacidad y a ignorar las barreras sociales y estructurales que generan la exclusión

(2008, p. 471).

De este modo, las respuestas institucionales se fundamentaban en una visión paternalista que entendía a las personas con discapacidad como sujetos dependientes que debían ser rehabilitados para recuperar una dignidad considerada lesionada o perdida. En este contexto, y en el caso de Colombia, fue que se creó la pensión especial de vejez, bajo la idea de que el cuidado debía recaer principalmente en los padres, quienes asumían la responsabilidad directa de la atención de la persona con discapacidad.

Frente a las limitaciones del modelo de prescindencia, fundamentado

en explicaciones religiosas, y del modelo rehabilitador, sustentado en una concepción científica e individual de la discapacidad, surge el modelo social de la discapacidad, acogido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Colombia mediante la Ley 1346 de 2009 y ratificada en 2011. Este paradigma sostiene que la discapacidad no se origina exclusivamente en las condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de la persona, sino, en gran medida, en las barreras sociales, económicas, políticas y culturales que generan exclusión y limitan su participación plena y efectiva en la sociedad.

Desde esta perspectiva, la discapacidad deja de concebirse como un defecto individual susceptible de corrección y pasa a entenderse como una expresión de la diversidad humana. En el que, el modelo social propone transformar las estructuras sociales para garantizar el ejercicio pleno de los derechos, promoviendo principios como la igualdad, la autonomía y la inclusión. Así, corresponde a la sociedad adaptarse a la diversidad, eliminar prácticas de institucionalización y establecer

sistemas de apoyo que respeten la voluntad, las preferencias y el proyecto de vida de las personas con discapacidad.

Este modelo es concebido por la Organización de las Naciones Unidas como un auténtico enfoque de derechos humanos que sitúa en el centro la dignidad inherente de la persona. En este sentido, Quinn y Degener señalan:

"Human dignity is the anchor norm of human rights. Each individual is deemed to be of inestimable value and nobody is insignificant. People are to be valued not just because they are economically or otherwise useful but because of their inherent selfworth".

(Quinn & Degener, 2002).

Este cambio de perspectiva resulta esencial para la interpretación de figuras como la pensión especial de vejez, reinterpretación que llevó a cabo la Corte Constitucional en la Sentencia C-269 de 2025 a la luz de una comprensión contemporánea de los derechos de las personas con discapacidad

y del concepto de cuidado. Asimismo, exige replantear las relaciones de cuidado, superando su asignación exclusiva al ámbito familiar y promoviendo políticas que permitan distribuir dichas cargas de manera equitativa.

3. EL DERECHO AL CUIDADO - LA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ

La Sentencia C-269 de 2025 parte de la premisa de que la pensión especial de vejez por hijo o hija con discapacidad se desarrolla en el marco de una relación compleja que involucra a tres actores: la persona con discapacidad, quien brinda el cuidado y la sociedad. A partir de esta comprensión, la Corte Constitucional ha comenzado a estudiar las dinámicas que surgen entre estos sujetos mediante una línea jurisprudencial, aún en construcción, en torno al derecho al cuidado.

Sin embargo, antes de abordar dicho análisis, resulta interesante la precisión conceptual que la Sala realiza sobre el alcance del término "cuidado", en el que retoma los avances normativos, jurisprudenciales e internacionales relativos a la protección de las personas con discapacidad y de quienes les brindan asistencia y

apoyo. En el que, reconoce que el cuidado comprende diversas actividades de asistencia y apoyo dirigidas a las personas con discapacidad, y a su vez, advierte la Corte que este concepto puede reforzar visiones paternalistas que desconocen su autonomía y capacidad de decisión.

De esta manera, se propone en la sentencia resignificar el término "cuidado", entendiéndolo como un conjunto de acciones orientadas a garantizar la vida independiente, la dignidad y la protección de los derechos tanto de quienes requieren apoyo como de quienes lo brindan. Por lo cual, el derecho al cuidado jurisprudencialmente se ha sido reconocido como un derecho fundamental que implica responsabilidades compartidas entre la familia, el Estado y la sociedad, y que comprende tres dimensiones esenciales: el derecho a cuidar, el derecho a ser cuidado y el derecho al autocuidado.

La primera hace referencia a la responsabilidad compartida entre el Estado, la familia y los particulares de contribuir al bienestar de quienes requieren

asistencia, mediante cuidados directos o indirectos. La segunda comprende el derecho de toda persona a recibir los apoyos necesarios, independientemente de su situación económica o de la existencia de vínculos afectivos con quien los presta. Y finalmente, el autocuidado supone que las personas deben poder procurar su propio bienestar físico y emocional, para lo cual es indispensable disponer de tiempo destinado al cuidado personal.

Por otro lado, la Corte advierte que las labores de cuidado atraviesan toda la sociedad colombiana, aunque con frecuencia permanecen invisibilizadas y se asumen como parte natural de la distribución de roles familiares. No obstante, estas tareas recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, especialmente cuando se trata de cuidados no remunerados. Esta distribución desigual, arraigada en estereotipos de género, puede generar una sobrecarga de cuidado que deriva en el denominado “síndrome del cuidador quemado”, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal.

Asimismo, esta situación puede tener importantes repercusiones en la vida de quienes asumen las labores de cuidado, entre ellas, la exclusión del mercado laboral, la vinculación a empleos informales y las dificultades para acceder al sistema de seguridad social, además de afectar derechos como la salud, el descanso, el autocuidado y el libre desarrollo del proyecto de vida.

Por ello, dichas responsabilidades no deben implicar la renuncia a sus aspiraciones personales, laborales y profesionales. En este sentido, la Corte ha resaltado la necesidad de implementar mecanismos que permitan conciliar las tareas de cuidado con la vida laboral y familiar, mediante modalidades de trabajo flexibles que favorezcan una distribución más equitativa de estas labores.

Por otro lado, señala que en la relación de cuidado deben protegerse los derechos de quienes requieren asistencia.

En el caso de las personas con discapacidad, no basta con garantizarles la recepción de cuidados, sino que estos deben prestarse de manera que fortalezcan su dignidad,

autonomía y participación, y contribuyan a eliminar las barreras sociales que generan exclusión. De esta manera, ni las dinámicas tradicionales de cuidado ni las políticas adoptadas para atenderlas pueden reproducir relaciones de dependencia, desconocer la voluntad de la persona o reducir su capacidad de decisión.

4. DECISIÓN DE LA CORTE FRENTE A LA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ

La Corte Constitucional analizó la demanda considerando la relación persona con discapacidad-familia-sociedad, como base para la protección de sus derechos. Señaló que la pensión especial de vejez fue creada bajo un modelo rehabilitador de la discapacidad, pero que actualmente debe interpretarse conforme al modelo social de la discapacidad, orientado a promover la autonomía, independencia e inclusión.

En el análisis del primer cargo, se concluyó por parte de la Corte, que es inconstitucional exigir que el padre o la madre tenga un vínculo laboral vigente para acceder a la pensión especial de vejez. Siendo

este requisito desproporcionado y contrario a la finalidad protectora de la prestación, ya que puede afectar a progenitores que dejaron de trabajar para dedicarse al cuidado. Además, recordó que las administradoras no pueden imponer requisitos adicionales a los previstos en la ley y que esta exigencia genera una distinción injustificada basada en la situación laboral del cuidador.

Respecto del segundo cargo, la Corte examinó la regla que suspendía la pensión si el padre o la madre se reincorporaba al trabajo. Indicó que esta restricción respondía a un modelo de dedicación exclusiva al cuidado, propio del enfoque rehabilitador, pero incompatible con el modelo social de la discapacidad.

Para evaluarla aplicó un test de proporcionalidad intermedio, concluyendo que la medida afectaba los derechos al trabajo, a la libertad de escoger profesión u oficio y a la seguridad social. Aunque la dedicación exclusiva podría parecer adecuada para garantizar cuidado permanente, no asegura mejores apoyos y puede generar sobrecarga para el cuidador y mayor vulnerabilidad

económica para el hogar.

De esa manera, la Corte exhortó al Congreso a regular la compatibilidad entre la pensión y el trabajo, incluyendo el régimen de cotizaciones. La Corte difirió los efectos de la decisión hasta el 31 de diciembre de 2025, al considerar que su eliminación no genera un impacto fiscal significativo. No obstante, hasta la actualidad no se ha regulado dicho aspecto jurídico, generando por medio de la sentencia un entendimiento claro sobre el derecho al cuidado y la pensión especial de vejez, pero que en la práctica todavía no es conocida.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (2009, 31 de julio). **Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.** Diario Oficial No. 47.427.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Corte Constitucional de Colombia. (2023, 27 de octubre). **Sentencia T-447 de 2023 (M. P. Natalia Ángel Cabo; Expediente T-9.438.600).**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-447-23.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025, 18 de junio). **Sentencia C-269 de 2025 (M. P. Natalia Ángel Cabo).**

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/c-269-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025, 6 de octubre). **El derecho al cuidado solo puede materializarse plenamente cuando se asegura también el bienestar de quien cuida: Corte** (Boletín de prensa No. 201, Sentencia T-124 de 2025).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/noticias/29867>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025, 12 de junio). **Opinión Consultiva OC-31/25: El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos.**

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_31_es_altocontraste.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). **El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado: Para un futuro con trabajo decente.**

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

ONU Mujeres. (2022, 29 de abril). **Hacia una distribución equitativa del trabajo de cuidados, esencial para la autonomía económica de las mujeres.**

<https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/04/hacia-una-distribucion-equitativa-del-trabajo-de-cuidados-esencial-para-la-autonomia-economica-de-las-mujeres>

ONU Mujeres. (2025, 23 de octubre). **Preguntas frecuentes: ¿Qué es el trabajo de cuidados no remunerado y cómo impulsa la economía?**

<https://www.unwomen.org/es/articulos/preguntas-frecuentes/preguntas-frecuentes-que-es-el-trabajo-de-cuidados-no-remunerado-y-como-impulsa-la-economia>

Palacios, A. (2008). **El modelo social de la discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** CERMI.

<https://www.uv.mx/cendhiu/files/2021/11/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Quinn, G., & Degener, T. (2002). **Human rights and disability: The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability.** United Nations.



REFLEXIONES DE ESTE NÚMERO



María Fernanda González Martínez

Abogada, conciliadora, especialista y magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Miembro fundadora de la Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Servidora pública en la Rama Judicial – Cundinamarca y Amazonas. Docente universitaria en pregrado y posgrado. Autora y coautora de diversos textos en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social.

Antes de iniciar estas reflexiones, resulta necesario expresar mi agradecimiento a quienes hicieron posible este primer número de *Dilecta Laboris*. En primer lugar, a las autoras y los autores, por aceptar el reto de contribuir con investigaciones críticas y comprometidas con la evolución del derecho del trabajo y de la seguridad social. Sus aportes, no solo enriquecen el debate jurídico, sino que también invitan a cuestionar, repensar y proyectar nuevas respuestas frente a los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo.

Quiero agradecer igualmente a quienes hoy dedican parte de su tiempo a leer estas páginas, pues toda publicación académica encuentra su verdadero sentido en el diálogo que logra establecer con sus lectores, quienes cuestionan, complementan y enriquecen las ideas aquí expuestas, permitiendo que el conocimiento permanezca en constante construcción.

En esta primera edición de *Dilecta Laboris* se propone una reflexión sobre uno de los mayores desafíos contemporáneos del derecho del trabajo: la violencia y el acoso en

el mundo laboral. Los artículos que integran este número permiten advertir que ya no es posible abordar este fenómeno desde una visión exclusivamente normativa o limitada a las categorías tradicionales. La revista inicia este recorrido con una aproximación al desarrollo internacional de esta institución jurídica y a su progresiva incorporación en el ordenamiento colombiano; posteriormente, se adentra en la comprensión constitucional de la dignidad humana como fundamento de toda protección frente a las distintas formas de violencia en el trabajo, y desde allí invita a repensar las nuevas manifestaciones del acoso laboral y sexual, los escenarios en los que se materializan, los sujetos involucrados y los mecanismos institucionales llamados a prevenirlas y atenderlas.

Por otro lado, el segundo capítulo desplaza la discusión hacia dos instituciones que, aunque desarrolladas desde perspectivas diferentes, comparten un mismo propósito: fortalecer la protección de las personas trabajadoras y responder a nuevas realidades sociales.

En primer lugar, el análisis de los procesos especiales para los fueros de estabilidad laboral reforzada en el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pone de relieve la necesidad de que las garantías sustanciales cuenten con mecanismos procesales verdaderamente eficaces. Por su parte, el estudio sobre la compatibilidad entre la pensión especial de vejez y el derecho al trabajo, a la luz de la Sentencia C 269 de 2025, incita a comprender el cuidado como una categoría jurídica con creciente autonomía.

Del primer capítulo

Lo primero que debo decir, es que de la lectura armónica de los trabajos que integran el primer capítulo, se puede advertir que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, han dejado de ser comprendidos como fenómenos aislados, por el contrario, las investigaciones reunidas en esta edición evidencian una transformación más profunda del derecho del trabajo, en la que convergen los desarrollos del derecho internacional, los principios constitucionales y la necesidad de responder a nuevas

formas de organización del trabajo, por lo que, desde esa perspectiva, el fenómeno de la violencia laboral deja de analizarse únicamente desde la sanción de determinadas conductas para convertirse en un asunto estructural, estrechamente vinculado con la protección de la dignidad humana, la igualdad, y el derecho a desarrollar las actividades laborales en ambientes seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia.

Una de las manifestaciones más evidentes de esa transformación es la progresiva internacionalización de la protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pues la adopción del Convenio 190 y de la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye un hito dentro de un proceso más amplio de construcción de estándares internacionales, nutrido también por diversos instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos que han reafirmado el deber de los Estados de garantizar entornos laborales seguros, igualitarios y libres de violencia, de ahí que los escenarios de violencia y acoso dejen de analizarse exclusivamente desde la perspectiva del derecho interno

para integrarse a un sistema de protección sustentado en principios universales como lo son, entre otros, la dignidad y el trabajo decente, por lo que, la respuesta jurídica frente a estas conductas trasciende las fronteras nacionales y exige que la interpretación y aplicación del derecho laboral dialogue permanentemente con los compromisos internacionales asumidos por el Estado.

Ahora bien, la recepción de estos estándares internacionales solo adquiere pleno sentido cuando se comprende que todos ellos convergen en un mismo fundamento: la dignidad humana, principio que orienta la interpretación y evolución del derecho del trabajo, por lo que desde esa perspectiva, la violencia y el acoso ya no se abordan únicamente en el incumplimiento de obligaciones laborales o conflictos individuales, sino como manifestaciones que comprometen el reconocimiento efectivo de la persona trabajadora como sujeto de derechos. En consecuencia, la dignidad humana no solo fundamenta la protección jurídica frente a estas conductas, sino que redefine la finalidad misma del derecho del

trabajo, desplazando el centro de atención desde la sola regulación de la prestación del servicio hacia la protección integral de la persona que trabaja.

Lo anterior, hace necesaria una revisión de las categorías tradicionales desde las cuales, el derecho del trabajo ha comprendido la violencia y el acoso, de ahí que, los trabajos reunidos en esta primera edición evidencian que estas conductas ya no pueden analizarse únicamente desde las relaciones jerárquicas, sino que deben comprender las diversas formas en que se manifiestan en el mundo del trabajo contemporáneo, pues la violencia y el acoso se proyectan hoy sobre escenarios tan diversos como el teletrabajo y los entornos digitales, las relaciones derivadas de la contratación por prestación de servicios, los espacios de representación política, así como sobre manifestaciones específicas como el acoso sexual laboral y otras formas de violencia en que afectan de manera diferenciada a determinados grupos de trabajadores.

En consecuencia, esa diversidad de contextos demuestra que las categorías tradicionales resultan

insuficientes para explicar la complejidad del fenómeno, imponiendo al derecho del trabajo el desafío de reconfigurar sus herramientas conceptuales sin perder de vista su vocación protectora.

La reconfiguración de las categorías tradicionales trae consigo una consecuencia, esto es la ampliación de los sujetos y escenarios de protección, pues la violencia y el acoso ya no pueden entenderse como situaciones exclusivas de la relación laboral subordinada, sino que, también se manifiestan en modalidades como el teletrabajo, la prestación de servicios y espacios institucionales como el Congreso de la República, lo que confirma que el alcance protector del derecho del trabajo, debe responder a la diversidad del mundo laboral, más allá de las formas clásicas de vinculación.

Asimismo, la ampliación del ámbito de protección transforma la respuesta institucional frente a la violencia y el acoso. Ya no basta con investigar y sancionar las conductas una vez ocurridas; el verdadero desafío consiste en consolidar mecanismos eficaces de prevención, de ahí que, los

Comités de Convivencia Laboral están llamados a superar una visión meramente formal para consolidarse como espacios de promoción de ambientes laborales saludables y de gestión temprana de conflictos. De igual forma, las reflexiones en torno al Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres en el Congreso de la República muestran que, pese a representar un avance institucional, persisten desafíos que ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención, atención y protección.

Finalmente, las reflexiones desarrolladas en esta primera edición, me permiten concluir que el principal desafío ya no radica en el reconocimiento jurídico de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sino en la efectividad de los mecanismos diseñados para prevenirlos, atenderlos y sancionarlos, por lo que los avances normativos e institucionales representan un paso significativo; no obstante, su verdadero alcance dependerá de la capacidad para garantizar una implementación efectiva, fortalecer las instituciones encargadas de su aplicación y consolidar una cultura organizacional basada en el

respeto por la dignidad humana y el trabajo decente, de ahí que, en esa medida la construcción de entornos laborales libres de violencia y acoso exijan un compromiso permanente del Estado, los empleadores, las organizaciones de trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Del segundo capítulo

El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, constituye una de las transformaciones más relevantes del derecho procesal laboral colombiano en las últimas décadas, pues, más allá de la actualización de reglas procesales, se busca fortalecer la tutela judicial efectiva, adecuar el proceso a los principios constitucionales y ofrecer respuestas más oportunas frente a los conflictos laborales y de la seguridad social, por lo que, el análisis de los diferentes fueros de estabilidad laboral reforzada evidencia que la ampliación de las garantías de protección también plantea importantes desafíos interpretativos y prácticos.

Por su parte, el estudio de la pensión especial de vejez, pone de manifiesto que la protección del sistema de seguridad social exige

una lectura cada vez más sensible a las condiciones particulares de quienes desarrollan actividades que implican mayores riesgos o cargas para su salud, por lo que, esas prestaciones especiales encuentran fundamento en el principio de la igualdad material, reconociendo que no todas las trayectorias laborales producen las mismas consecuencias ni demandan idénticos niveles de protección, de ahí que, el derecho de la seguridad social reafirme su función de compensar las desigualdades derivadas del trabajo y de garantizar una protección reforzada a quienes enfrentan condiciones especialmente gravosas en el ejercicio de su actividad laboral. En ese orden de ideas, desde perspectivas diferentes, los trabajos reunidos en este capítulo convergen en una reflexión común: la evolución del derecho del trabajo y de la seguridad social demandan un equilibrio permanente entre la ampliación de las garantías de protección y la construcción de instituciones capaces de hacerlas efectivas, procurando un equilibrio entre la tutela de las personas trabajadoras, la seguridad jurídica y la eficacia del sistema.



CONCLUSIONES

Los trabajos reunidos en esta edición evidencian que el derecho del trabajo y de la seguridad social atraviesan un proceso de transformación, impulsado por las nuevas dinámicas del mundo laboral, la consolidación de los estándares internacionales de protección y la necesidad de garantizar respuestas jurídicas cada vez más eficaces, las cuales, lejos de tratarse de reformas aisladas, las reflexiones aquí desarrolladas muestran la construcción de un modelo jurídico que sitúa en el centro la dignidad humana, la igualdad material y el acceso efectivo a la justicia como ejes orientadores de la protección laboral y de la seguridad social.

En ese contexto, *Dilecta Laboris* reafirma su propósito de constituirse en un espacio de diálogo académico y de reflexión crítica sobre los desafíos contemporáneos del derecho del trabajo, pues las discusiones planteadas en esta primera edición no pretenden ofrecer respuestas definitivas, sino contribuir al análisis de los cambios que hoy transforman las

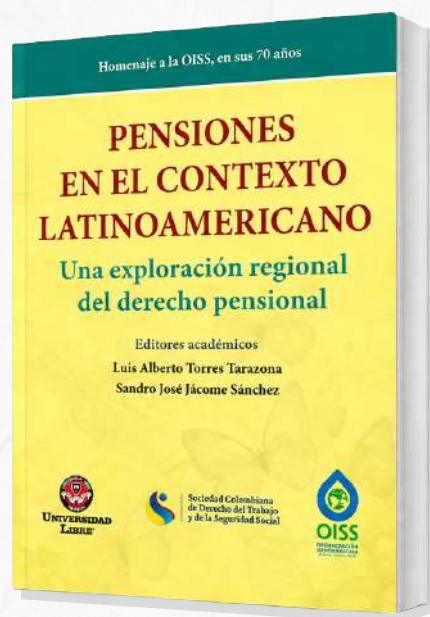
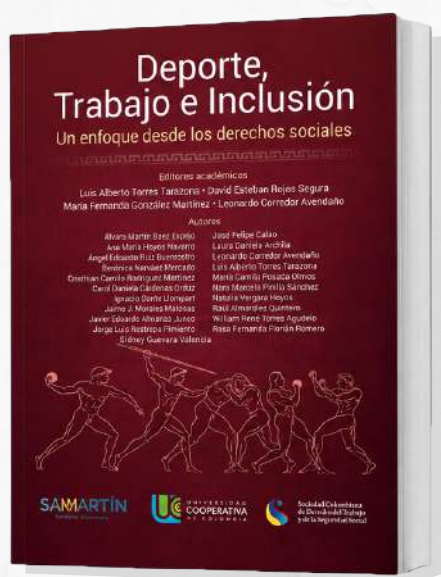
instituciones laborales y promover un debate jurídico que acompañe la evolución de un ordenamiento llamado a responder con rigor y sensibilidad a las nuevas realidades laborales.

Confío en que las páginas de esta primera edición de *Dilecta Laboris* susciten nuevas preguntas, promuevan el diálogo académico y contribuyan a la construcción de un derecho del trabajo y de la seguridad social cada vez más humano, justo y acorde con las transformaciones de nuestro tiempo. Agradezco a todos quienes hicieron posible este proyecto y, de manera especial, a nuestros lectores por acompañarnos en este inicio, por lo que los invito a continuar este camino de reflexión e investigación en las próximas ediciones de la revista, donde seguiremos abriendo espacios para el análisis crítico de los retos que plantea el mundo del trabajo.

NUESTROS LIBROS

Pensiones en el contexto latinoamericano

Una obra que analiza los principales desafíos de los sistemas pensionales en América Latina, abordando sus transformaciones y los retos que enfrenta la protección social en la región.

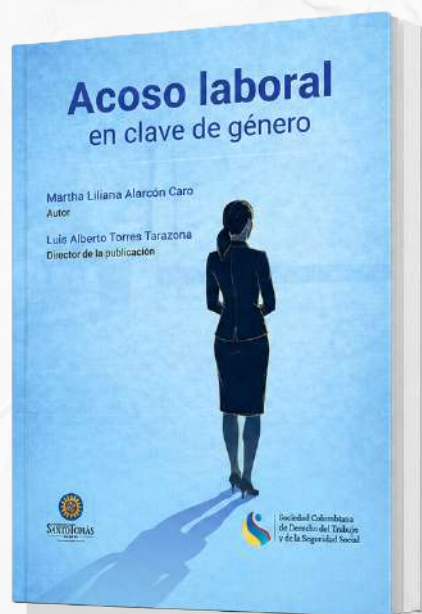


Deporte, trabajo e inclusión

Un análisis que conecta el mundo deportivo con el derecho laboral, explorando los desafíos relacionados con el trabajo, la inclusión y la protección de derechos.

Acoso laboral en clave de género

Una aproximación al acoso laboral desde la perspectiva de género, que permite comprender las diferentes formas de violencia y discriminación presentes en los espacios de trabajo.



CENTRO DE PENSAMIENTO SOCIAL



Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

CENTRO DE
PENSAMIENTO SOCIAL

**MARCEL SILVA
ROMERO**

CONFERENCISTAS

ASPECTOS RELEVANTES DEL
NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL
TRABAJO



LEONARDO CORREDOR
AVENDAÑO



ERNESTO FORERO
VARGAS

ACTUALIDAD EN TEMAS
PENSIONALES



ANA ROCIO NIÑO
PÉREZ

MODERAN



DAVID ROJAS
SEGURA



LUIS ALBERTO
TORRES TARAZONA



8 de agosto
8 a. m. a 12 p. m.



Vía Zoom
Evento gratuito

EVENTOS 2026



Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social



PRIMER SIMPOSIO

De la Sociedad Colombiana de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social y.
Primer Concurso de Jóvenes Juristas
2026

ENCUENTRO PRESENCIAL

23 y 24 de
abril, 2026

Bogotá, D.C.

Entrada gratuita,
previa inscripción

Certificado estudiantes
\$80.000 COP
Certificado profesionales
\$120.000 COP

Ponentes nacionales
e internacionales

MAYOR INFORMACIÓN

312 530 6461
300 618 4589

sociedadcdtss
@gmail.com

TEMAS DE DISCUSIÓN

Jurisprudencia Nacional e
Internacional

Género y masculinidades

Derecho procesal laboral

Derecho sustantivo del
trabajo

Protección social/
Seguridad Social

Inteligencia artificial/
Revolución 5.0

INSCRIPCIONES





ACTIVIDADES ACADÉMICAS



Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

CICLO DE CONVERSATORIOS

Desconexión Laboral: entre el trabajo y el descanso

Conferencistas:



Indy
Nazir Lieneris
Miembro SCDTSS



José Manuel
Navia Muñoz
Miembro SCDTSS



Luz Dary
Naranjo Colorado
Investigadora principal del
CIESS

Modera:



María Fernanda
González Martínez
Miembro
SCDTSS



01 de julio | De 6 a 7 p. m.



Evento virtual
Gratuito
Transmitido por Youtube

www.scdtss.com



Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

CLUB DE *lectura*

CON EL PROFE DOMINICK
CYBULKIEWICZ ACUÑA



¡APRENDAMOS JUNTOS SOBRE EL MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

La Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, te invita a aclarar dudas, intercambiar ideas y entender mejor este tema de gran interés.



Miércoles, 26 de agosto, de 6 p. m. a 8 p. m.



Evento virtual gratuito, vía Zoom.



Exclusivo para miembro de la SCDTSS
e invitados.

YA ESTÁ DISPONIBLE

EnClave laboral

EPISODIO 3

El nuevo proceso ordinario laboral

En este tercer episodio analizamos las principales características del nuevo proceso ordinario laboral, sus novedades, etapas y el impacto que tendrá en la administración de justicia laboral.



ESCÚCHALO YA EN



CONVERSA



REFLEXIONA



TRANSFORMA



**Sociedad Colombiana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**