

# **Jornada SST Comités de Convivencia Laboral, Clave para un Entorno Laboral Saludable**

Febrero de 2026

# Contenido

- 1. Conceptos básicos**
- 2. Marco normativo de Acoso laboral**
- 3. Modalidades de Acoso Laboral**
- 4. Medidas preventivas y correctivas**
- 5. Conformación del Comité de Acoso Laboral**
- 6. Debido proceso en el supuesto acoso laboral**
- 7. Acoso sexual en el ámbito laboral**
- 8. Responsabilidad de la ARL**
- 9. Lo que no es Acoso Laboral**
- 10. Sanciones por Acoso Laboral**
- 11. Estudio de caso**

# 1. Conceptos básicos

## ¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral (CCL)?

El CCL es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)

Los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como:



**Respeto**



**Imparcialidad**



**Tolerancia**



**Serenidad**



**Confidencialidad**



**Reserva en el manejo de información**



**Comunicación asertiva**



**Resolución de conflictos**



**LIDERAZGO**



# Acoso Laboral

Ley 1010  
de 2006

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.

Resolución  
2646 de 2008

Es una de las causas que provoca estrés, niveles de ira, ansiedad o el deseo de abandonar la empresa, porque los trabajadores algunas veces no encuentran el apoyo por parte de los jefes o de la legislación.

Este puede llegar a ser sutil y es fácil pasar desapercibido por el resto de trabajadores.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-SA

LOGO

SURA 

# Ley 2466 de 2025 (25 de junio) - Congreso de Colombia

*Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*


**Objeto.** La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.




## ABC DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA


Lo que toda persona trabajadora debe saber sobre la Ley 2466 de 2025


### A GARANTÍAS LABORALES MÁS FUERTES

 Prohibido despedir por discriminación

 Protección ante enfermedades y embarazo


### B BENEFICIOS CONCRETOS PARA TRABAJADORES


 Contrato a término indefinido será la regla general

 Reconocimiento a los aprendices del SENA

 Derechos para trabajadores de plataformas

### C CAMBIOS EN JORNADAS Y RECARGOS

 Inicia la jornada nocturna a las 7p.m.

 Mayor pago por trabajo dominical y festivo

LOGO

SURA 

# Acoso Laboral – Reforma Laboral

(Ley 2466 de 2025 – Art. 18)

Ley 2466  
de 2025

## Análisis de Sentencia SL2038-2025

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. **(Artículo 18).**



LOGO

SURA 

# Acoso Laboral – Reforma Laboral

**(Ley 2466 de 2025 – Art. 18)**

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.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente 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 contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

LOGO

SURA 

## **2. Marco normativo de Acoso laboral**

# Ámbito Internacional

Para el movimiento sindical internacional, la adopción del Convenio C190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo realizada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su Centenario de 2019, representa un hito a celebrar y un desafío para su futuro trabajo.

Este convenio es fundamental para las y los/las trabajadoras porque:



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-SA](#)

**Convenio C190 de 2019 de la OIT**, 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; y su objeto, es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Específicamente en el artículo 6, señala que *"Todo miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho 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 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"*.

**Ratificado en Colombia por la Ley 2528 de 2025**

LOGO

SURA 

# Marco normativo de Acoso laboral

## Acoso laboral

- Convenio 19 de 1925 - Igualdad de trato (accidentes del trabajo)
- Convenio 100 de 1951 - Igualdad de remuneración
- Convenio 105 de 1957 - Abolición del trabajo forzoso
- Convenio 111 de 1958 - Discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio 190 de 2019 - Violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- Ley 1010 de 2006

## Comité de Convivencia Laboral (CCL)

- Resolución 3461 de 2025
- Decreto 1072 de 2015

## Reglamentación

- Decreto Ley 1295 de 1994
- Resolución 2764 de 2022

# Marco normativo de Acoso laboral

## NORMATIVIDAD

### Ley 1010 de 2006

Definir, prevenir, corregir, sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública.

### Resolución 2646 de 2008 Art. 14

Por la cual se establece 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 de origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-SA](#)

LOGO

SURA 

# **3. Modalidades de Acoso Laboral**

# Modalidades de Acoso laboral

## Maltrato Laboral

Física o moral, la libertad física o sexual

## Persecución Laboral

Características de reiteración o evidente arbitrariedad

## Discriminación Laboral

Recibir trato diferenciado, expresiones injuriosas o ultrajantes



## Entorpecimiento Laboral

Obstaculizar el cumplimiento de la labor

## Inequidad Laboral

Menosprecio del trabajador

## Desprotección Laboral

Tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad

## Desconexión Laboral

En horarios por fuera de la jornada, vacaciones, licencias o descansos.

# Modalidades o tipos de acoso (Ley 1010 de 2006)

## 1. Maltrato laboral

Es 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; también 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; o todo comportamiento que **busque menoscabar la autoestima y la dignidad** de quien participe en una relación de tipo laboral.

Acto de violencia, expresión verbal injuriosa o ultrajante, o comportamiento a menoscabar autoestima o dignidad



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-SA

# Modalidades o tipos de acoso (Ley 1010 de 2006)

Reiteración o  
arbitrariedad

## 2. Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.



Esta foto de Autor desconocido está bajo  
licencia [CC BY-NC-SA](#)

# Modalidades o tipos de acoso (Ley 1010 de 2006)

Trato  
diferenciado

## 3. Discriminación laboral

- ✓ Es recibir trato diferenciado, expresiones injuriosas o ultrajantes por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- ✓ Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-SA

# Modalidades o tipos de acoso (Ley 1010 de 2006)

Obstaculizar el cumplimiento de las labores

## 4. Entorpecimiento laboral

*Acción para obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado (la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos).*

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-SA](#)

LOGO

SURA

# Modalidades o tipos de acoso (Ley 1010 de 2006)

## 5. Inequidad laboral

- ✓ Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- ✓ Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales.
- ✓ La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-SA](#)

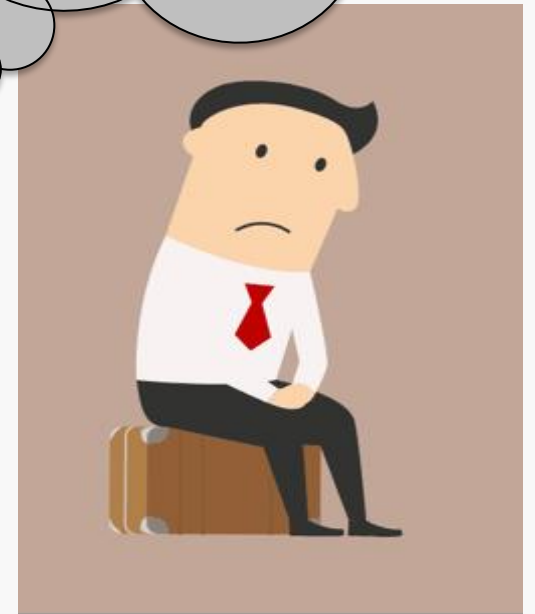
# Modalidades o tipos de acoso (Ley 1010 de 2006)

Riesgo de la integridad y la seguridad del trabajador

## 6. Desprotección laboral

*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.*

No entregar los EPPs, ordenar a la realización de actividades impropias de su conocimiento, impedimento de participación en actividades tendientes a garantizar la protección de la vida, integridad física y moral del trabajador.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-SA

# 4. Medidas preventivas y correctivas

# Medidas Preventivas y Correctivas de Acoso Laboral

## (Resolución 3461 de 2025 – Art. 14)

### Medidas Correctivas:

- **Implementar** acciones para prevenir y controlar los riesgos psicosociales asociados a la violencia laboral, promoviendo la convivencia.
- **Fomentar** la participación de los trabajadores en la definición de estrategias para prevenir la violencia en el trabajo.
- **Facilitar** el traslado laboral cuando sea recomendado por instancias médicas o el CCL, garantizando condiciones adecuadas.
- **Disponer** de canales de atención y apoyo psicológico para trabajadores que presenten quejas de acoso laboral.
- **Socializar** las rutas de atención en salud mental para facilitar el acceso a servicios psicológicos y psiquiátricos.

# Medidas Preventivas y Correctivas de Acoso Laboral

## (Resolución 3461 de 2025 – Art. 14)

### Medidas Preventivas

- **Formular una política** clara para prevenir el acoso laboral y promover la convivencia.
- **Elaborar manuales de convivencia** que definan conductas no aceptables.
- **Implementar acciones preventivas** con enfoque de género frente al acoso y violencias contra las mujeres.
- **Capacitar en no discriminación** por credo, origen, raza u otras condiciones.
- **Sensibilizar sobre el acoso laboral** y sus consecuencias.
- **Capacitar en resolución de conflictos**, comunicación asertiva y habilidades sociales.
- **Realizar seguimiento periódico del acoso laboral**, garantizando confidencialidad.
- **Fomentar el apoyo social**, el trabajo en equipo y relaciones laborales positivas.
- **Conformar el CCL** y establecer un procedimiento interno confidencial y efectivo.
- **Definir el procedimiento para presentar quejas**, asegurando confidencialidad y respeto.
- **Capacitar**, con apoyo de la ARL, a los comités y brigadas en primeros auxilios psicológicos.

# **5. Conformación del Comité de Acoso Laboral**

## Conformación de los CCL, cuando se tiene más de dos (2) Centros de Trabajo:

- Uno para el nivel Central de la organización
- Uno por cada Centro de Trabajo

### NO pueden conformar el CCL:

- Trabajadores que se les haya formulado queja de Acoso Laboral
- Trabajadores que hayan sido víctimas de Acoso Laboral
- Ambas situaciones en el año inmediatamente anterior.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)

LOGO

SURA 

# Empresas de Servicios Temporales

- Las quejas por presunto acoso laboral de trabajadores en misión deben tramitarse inicialmente ante el CCL de la empresa usuaria, donde se desarrollan sus funciones.
- La empresa usuaria debe activar su CCL con participación de un representante de la empresa de servicios temporales, garantizando el debido proceso.
- Las empresas de servicios temporales deben coordinar con la empresa usuaria el trámite de estos casos, sin trasladar su responsabilidad como empleador.



LOGO



# Funciones del Comité de Convivencia Laboral

| FUNCIONES  | TIEMPOS   |
|--|---|
| 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral  | Cinco (5) días calendario   |
| 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o t circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.          | Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por 10 días calendario, más, previa justificación escrita. El termino, máximo no podrá superar los 15 días calendario.   |
| 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.   | Cinco (5) días calendario   |
| 4. Adelantar reuniones con el fin de crearan espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia y formular un plan de mejora concertado entre las partes. | Entre cinco (5) días, calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por 10 días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra superar los 15 días calendario. |
| 5. Haber seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.  | Mensual   |

| FUNCIONES   | TIEMPOS   |
|---|---|
| <p>6. En los casos de desacuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el CCL:</p> <p><b>Sector Público:</b> deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales de acuerdo con la circunscripción territorial.</p> <p><b>Sector privado:</b> el CCL informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el o la trabajadora puede presentar la queja <u>"ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente"</u></p> | La remisión deberá realizarse máximo a los 15 días calendario, una vez, se verifique el incumplimiento. |
| 7. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas v correctivas del acoso laboral con copia al trabajador   | Entre 5 y máximo 10 días calendario   |
| 8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el CCL a las dependencias de gestión del Talento Humano y SST.  | Mensual   |
| 9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del CCL que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, presentados a la alta dirección dé la organización.   | Trimestral/Anual  |
| 10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del CCL y los informes requeridos por los organismos de control.   | Anual   |

Fuente: Resolución 3461 de 2025

# Miembros Comité de Convivencia Laboral (CCL)

| <b>Presidente</b>  | <b>Secretario</b>   |
|--|---|
| 1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.   | 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. |
| 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz   | 2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria  |
| 3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité                 | 3. Citar individual y conjuntamente a cada una de las partes involucradas en las quejas   |
| 4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité | 4. Llevar el archivo de las quejas presentadas, orden del día, comunicaciones, citar a reuniones y solicitar soportes de seguimiento  |
|  | 5. Elaborar informes trimestrales   |

# Reuniones del Comité

## Reunión Ordinaria

El CCL se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.



## Reunión Extraordinaria

El CCL se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.



## OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA



1. Actas de convocatoria, inscripción de aspirantes, registro de escrutinios.
2. Acta de constitución del Comité.
3. Actas de reuniones mensuales.
4. Actas de conciliación.
5. Registros de Informes trimestrales
6. Informe anual de la gestión del Comité
7. Registros de actividades de promoción y prevención del acoso laboral.
8. Confidencialidad de los miembros del Comité.



[Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA](#)

# Procedimiento preventivo

- **Recibir y tramitar las quejas** relacionadas con presunto acoso laboral.
- **Analizar confidencialmente los casos** que puedan constituir acoso laboral.
- **Escuchar individualmente** a las partes involucradas.
- **Promover el diálogo**, concertar compromisos y formular planes de mejora para solucionar el conflicto.
- **Remitir la queja a las autoridades competentes** o a la alta dirección, según el sector, cuando no haya acuerdo o persista la conducta.
- **Presentar a la alta dirección recomendaciones** y el informe anual de gestión del CCL, así como los reportes requeridos por los entes de control.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)



This Photo by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)

## ¿Qué no debe hacer el CCL?

No es pertinente atender los casos de Acoso Sexual, el CCL no tiene competencia en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables.

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.

# Recursos para el funcionamiento del Comité

Para garantizar el cumplimiento de las funciones del CCL, las organizaciones, deben realizar las siguientes acciones:

- Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del CCL, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
- Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
- Otorgar a los integrantes del CCL, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)

# **6. Debido proceso en el supuesto acoso laboral**

# Debido proceso en los casos de presunto acoso laboral

- El procedimiento **deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo** con la debida diligencia y sin demoras injustificadas.
- El proceso **debe ser participativo, transparente y respetuoso** de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.
- **Implementar mecanismos de seguimiento** para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.
- El actuar de los CCL **debe desarrollarse desde un enfoque integrador**, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)

LOGO

SURA 

# Principio del debido proceso en los casos de presunto Acoso Laboral



**Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.



**Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.



**Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.



**Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

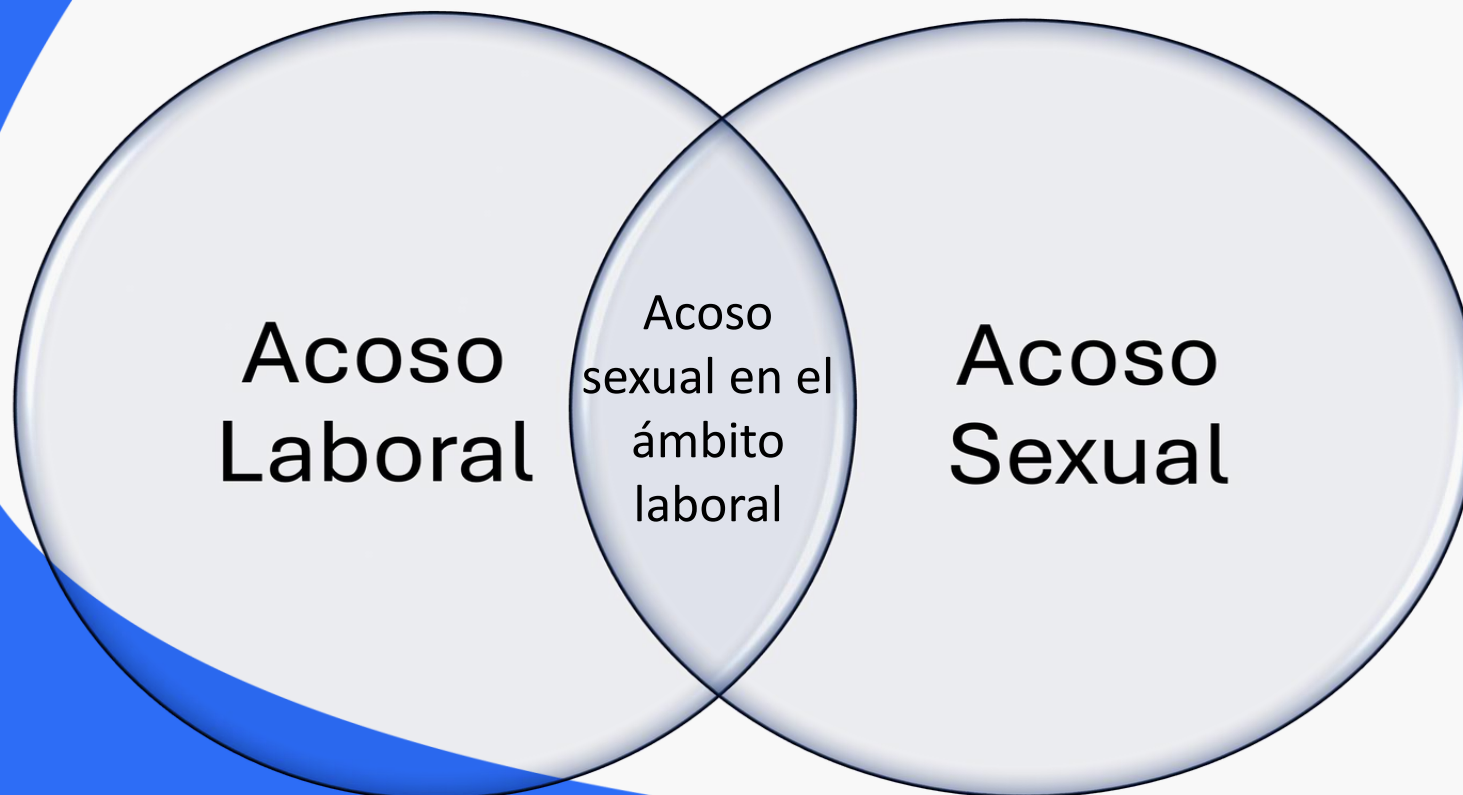


**No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

**El procedimiento preventivo** para resolver quejas de acoso laboral no podrá superar los 65 días calendario desde la recepción formal de la queja; los plazos no son acumulativos y deben definirse según la capacidad del CCL de cada entidad o empresa.

# 7. Acoso sexual en el ámbito laboral

# Acoso laboral vs. Acoso sexual



# ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL - OIT

Según la **OIT**, para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos:

- 1) un comportamiento de carácter sexual
- 2) que no sea deseado
- 3) y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de TRABAJO y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.



# ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

## 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.

**OBJETO.** La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

## Garantías de protección contra el acoso sexual en el trabajo

El Gobierno nacional sancionó la Ley 2365 de 2024, que crea medidas para combatir el acoso sexual en el contexto laboral. Las víctimas tendrán derecho a ser protegidas de posibles retaliaciones por medio de las siguientes garantías:



## Ley 2365 de 2024

- Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el RIT, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral.
- Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.
- Las quejas y sanciones serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre.

# ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL - PENAL

Decreto 0405 de 2025 (01 de abril de 2025) - Ministerio de Trabajo

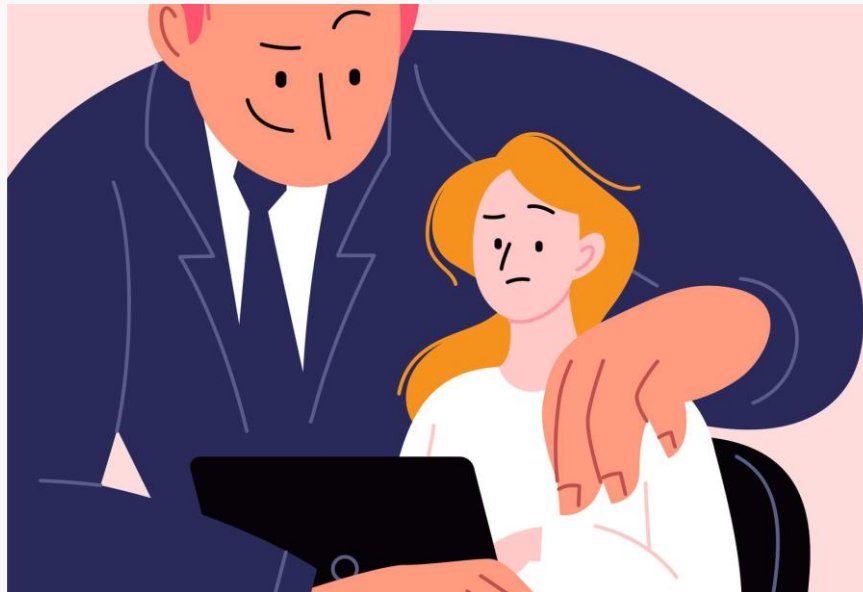
**Objeto.** Reglamentar el párrafo del artículo 14 de la **Ley 2365 de 2024**, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja, atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa y a fin de garantizar la protección efectiva de la ciudadanía y promover un entorno laboral libre de violencias.

| Tamaño de la Empresa | Monto de la sanción                                      |
|----------------------|--|
| Microempresa         | De 1 a 1250 salarios mínimos legales diarios vigentes    |
| Pequeña              | De 1251 a 2500 salarios mínimos legales diarios vigentes |
| Mediana              | De 2501 a 3750 salarios mínimos legales diarios vigentes |
| Grande               | De 3751 a 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes |

# ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL - PENAL

**Ley 599 de 2000 (Modificado por la Ley 1257 de 2008)**

**ART. 210A. ACOSO SEXUAL.** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de 1 a 3 años.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)

LOGO

SURA 

# Circular 0075 de 2025 (20 de junio) - Ministerio del Trabajo

*Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas.*

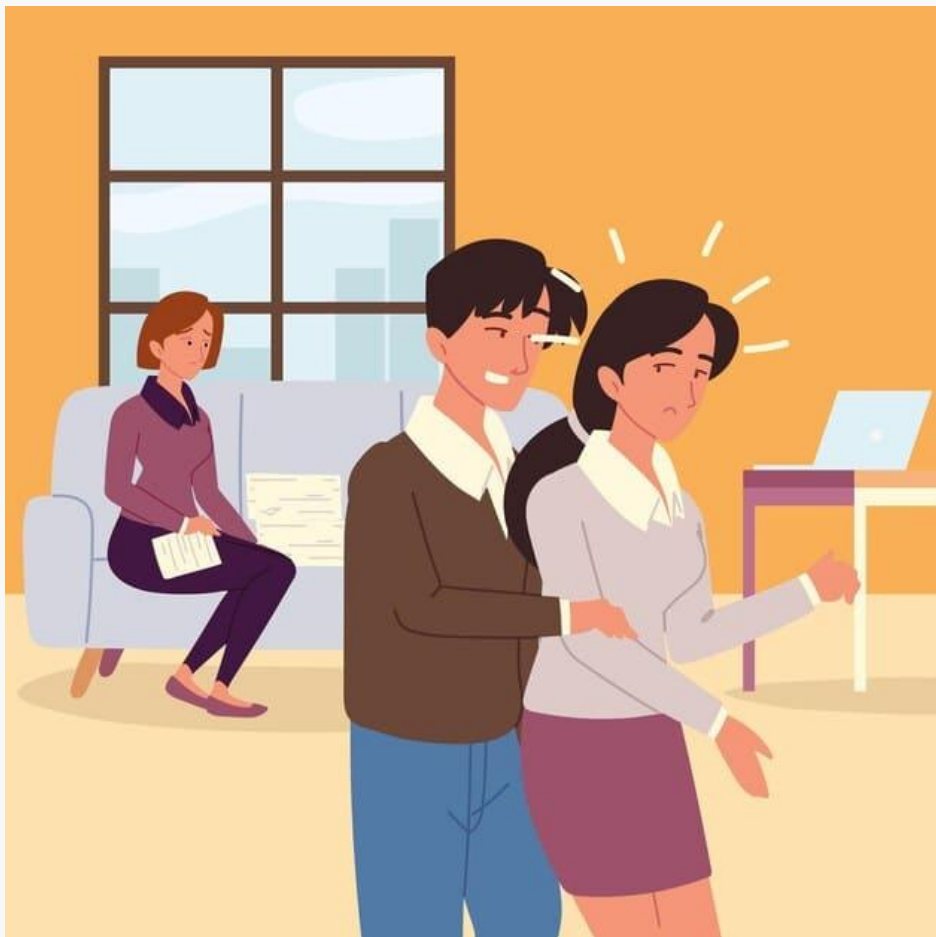
Recomendaciones a empleadores y entidades públicas y privadas en contra de discriminación de las personas trans, personas no binarias y de identidad de género no hegemónica en mundo del trabajo:

1. Las personas trans, personas no binarias y de géneros no hegemónicos tienen el derecho a ser nombradas según su nombre identitario.
2. No se puede exigir tarjeta militar en el caso de las mujeres trans.
3. Las personas trans tienen el derecho a utilizar el uniforme y vestimenta de dotación que consideren acorde a la identidad de género.
4. Las personas trans tienen el derecho de hacer uso del baño de acuerdo con el género con el que se sienten identificados.
5. Es una conducta de discriminación laboral el invisibilizar u ocultar a una persona trans, persona no binaria y de género no hegemónico, en los lugares de trabajo.
6. Es considerado acoso laboral realizar comentarios jocosos, chistes o bromas en por la identidad de género, o hacer comentarios, burlas y señalamientos sobre la forma de vestir, hablar y otras expresiones asociadas a su identidad de género.
7. Establecer procesos de selección inclusivos y sin discriminación, buscando superar los estereotipos y prejuicios de género sobre esta población.



# Circular 0076 de 2025 (20 de junio) - Ministerio del Trabajo

*Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado – aplicación de la Ley 2365 de 2024.*



## **Se recomienda a los empleadores y contratantes:**

- a. Realizar diagnósticos periódicos sobre la prevalencia del acoso sexual en sus entornos.
- b. Fomentar entornos laborales seguros e incluyentes.
- c. Garantizar la participación de sindicatos, organizaciones de mujeres, grupos étnicos, personas con discapacidad y personas LGBTIQ+ en el diseño y evaluación de las medidas adoptadas.
- d. Respetar el derecho de las víctimas a no ser confrontadas con su presunto agresor durante la recepción, trámite y resolución de sus denuncias, en consonancia con el principio de no revictimización, con el acompañamiento psicosocial correspondiente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2365 de 2024. Para tal fin, deben establecerse medidas de distanciamiento, separación funcional y reubicación en cargos -sin generar una desmejora o daño a la víctima o denunciante-, entrevistas en entornos seguros y mecanismos alternativos de declaración cuando así lo solicite la persona afectada.

Conforme a la Sentencia T-104 de 2025 (Corte Constitucional), los empleadores tienen el deber de actuar con debida diligencia reforzada para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, garantizando los derechos de las víctimas a una reparación integral, al acceso efectivo a la justicia, y a la no revictimización.

LOGO

SURA 

# Acoso laboral

| Acoso Laboral Ley 1010 de 2006   | Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.<br>Ley 2365 de 2024             | Acoso Sexual. Artículo 210A.<br>Código Penal                 |
|--|--|--|
| Trabajadores (Contrato de Trabajo)   | Trabajadores, Contratistas,<br>Practicantes...                     | Tod@s  |
| Incumplimiento laboral   | Incumplimiento laboral o civil que<br>también puede ser delito     | Delito   |
| Queja Comité de Convivencia,<br>Mintrabajo o Juez Laboral.   | Víctima elige. Procedimiento<br>interno/laboral o denuncia penal   | Denuncia Penal   |
| Comité de convivencia tiene facultades<br>de conciliación  | Este encargado debe remitir queja a<br>autoridad competente        | Comité de convivencia no tiene<br>facultades de conciliación |
| Entre compañeros de trabajo, jefe al<br>subalterno o subalterno al jefe  | Relación de poder vertical u horizontal                            | Condición de superioridad respecto de<br>la víctima          |
| “...encaminada a infundir miedo,<br>intimidación, terror y angustia, a causar<br>perjuicio laboral, generar desmotivación<br>en el trabajo, o inducir la renuncia del<br>mismo...” | “... de carácter o connotación sexual,<br>lasciva o libidinosa...” | “... con fines sexuales no<br>consentidos...”                |

# 8. Responsabilidad de la ARL

# Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Las ARL, deben realizar las siguientes acciones y reportarlas al Ministerio del Trabajo de forma mensual:

- **Brindar asesoría y asistencia técnica** a empresas afiliadas para implementar medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.
- **Promover la salud mental** y orientar a los trabajadores hacia servicios de atención cuando lo requieran.
- **Desarrollar acciones de prevención del acoso y la violencia** laboral con enfoque de género, diferencial e interseccional.
- **Ofrecer apoyo emocional no presencial** y orientación psicológica en situaciones de crisis.
- **Capacitar a los miembros del CCL** en competencias éticas, actitudinales y de resolución de conflictos.
- **Capacitar junto con la ARL a comités y brigadas** en primeros auxilios psicológicos para casos de crisis.

# 9. Lo que no es Acoso Laboral

# Situaciones que NO se consideran conductas de acoso laboral

Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina.

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral, lealtad empresarial e institucional.

Los actos destinados a ejercer disciplina que legalmente les corresponda a los superiores jerárquicos.

La formulación de circulares o memorandos para solicitar exigencias técnicas o a mejorar la eficiencia laboral.

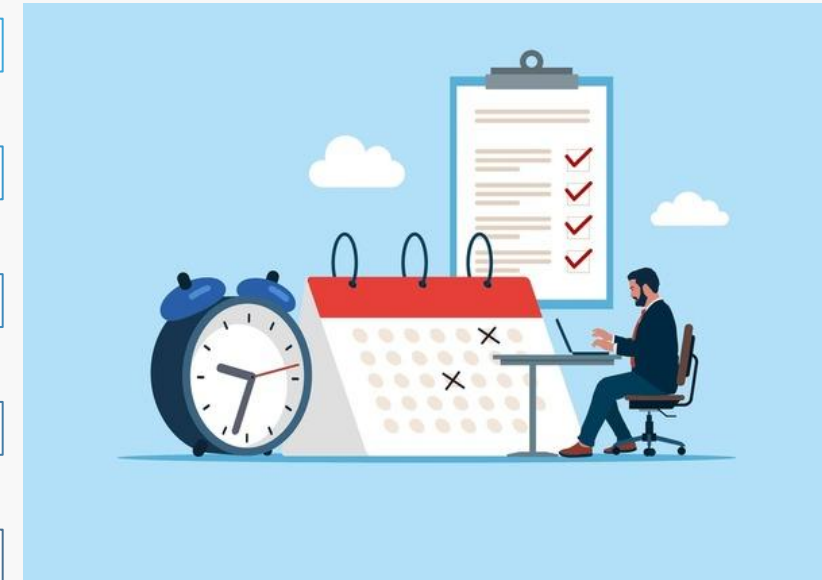
Las actuaciones administrativas para dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios.

La exigencia de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los art. 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)

# 10. Sanciones por Acoso Laboral

## GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. Protección del trabajador (víctima) dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La denuncia de acoso laboral en Entidad Pública, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.



# CADUCIDAD

## Ley 2209 de 2022

- Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en **tres (3) años** a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.



[Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA](#)



## Donde se puede presentar la queja o denuncia de acoso laboral

Se presenta ante:

- Inspector de trabajo
- Inspectores municipales de Policía
- Jueces de trabajo
- Institución de Conciliación autorizada



# Sanciones

Ley 1010 de  
2016, Art. 10

1. Terminación del contrato de trabajo sin justa causa (Art. 64 CST).
2. Sanción de multa entre 2 y 10 SMLMV para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Obligación de pagar a las EPS y las ARL el 50% del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
4. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.



[Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA](#)

LOGO

SURA 

# Actos de discriminación

## LEY 1752 DE 2015

**Artículo 3°.** El Código Penal tendrá un artículo 134A del siguiente tenor:

**Art. 134A. Actos de discriminación.** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)

# 11. Estudio de caso

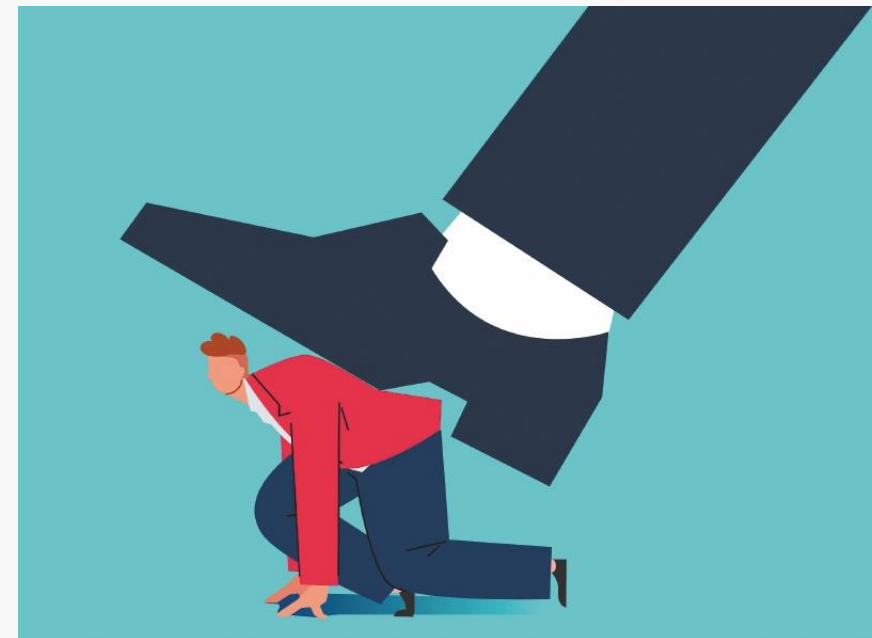
# ¿Puede una empresa ser responsable por acoso cometido por un tercero?

## Sentencia SL2038-2025 (10 de septiembre):

**Acoso por terceros:** La Corte determinó que la ley de acoso laboral es aplicable incluso cuando el agresor no es un superior o compañero directo (relación de subordinación directa), sino un contratista externo que maltrata a un trabajador de la empresa contratante.

**Responsabilidad de la empresa:** Las organizaciones tienen la obligación de proteger la dignidad humana y la integridad de sus empleados frente a acosadores externos, debiendo tomar medidas para evitar el acoso laboral.

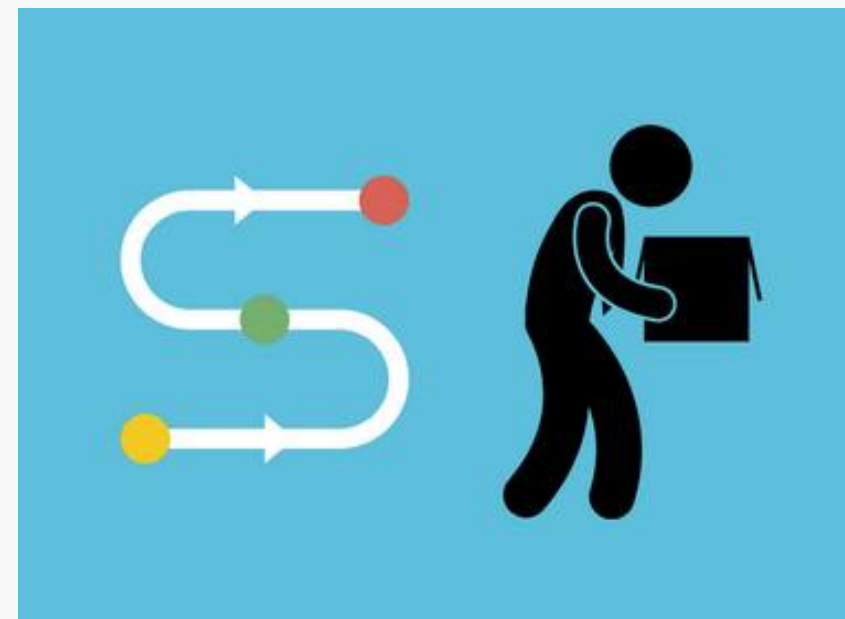
**Alcance:** La sentencia precisa que el sujeto activo de la conducta de acoso puede estar fuera de la jerarquía de la empresa. Este pronunciamiento refuerza la protección de los trabajadores frente al acoso laboral, independientemente de la fuente de la conducta (interna o de contratistas).



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)

# Resumen objetivo de la Sentencia SL2038-2025

- **Providencia:** Sentencia SL2038-2025 de la **Sala de Casación Laboral** de la *Corte Suprema de Justicia de Colombia*.
- **Ponente:** Magistrada Marjorie Zúñiga Romero.
- **Decisión:** **No casa** la sentencia de segunda instancia (se confirma).
- **Proceso:** Recurso de casación interpuesto por **Felguera IHI S.A. Sucursal Colombia** contra **Julio Enrique Olascoaga Navarro**.
- **Materia:** Relacionado con la **ineficacia del despido** en razón de la denuncia de **acoso laboral** formulada por el trabajador dentro de los seis meses anteriores al despido.



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)

## Hechos del caso Sentencia SL2038-2025

El trabajador demandante señaló que:

- Fue despedido el **1 de diciembre de 2014** tras haber denunciado **acoso laboral** en su entorno de trabajo.
- Alegó que durante el contrato (obra o labor con duración del 11 de agosto al 2 de diciembre de 2014) la trabajadora social de la empresa lo habría **intimidado y amenazado**, generándole zozobra y afectaciones psicológicas.
- Denunció también persecuciones, injurias y exigencias injustificadas como presión adicional a tareas fuera del alcance de su contrato sin reconocimiento económico adicional.

Por estos hechos, solicitó que se **declarara ineficaz el despido** por haberse producido en los **seis (6) meses siguientes a la denuncia de acoso laboral** (con base en normas de protección como las de la Ley 1010 de 2006).

## Conclusión de la Corte Suprema (SL2038-2025)

La Corte Suprema rechazó el recurso de casación e invalidó la pretensión de modificar la sentencia de segunda instancia, por lo que no se otorgaron efectos restitutorios o sancionatorios en favor del trabajador.

En otras palabras:

- El despido no fue declarado ineficaz por la Corte Suprema bajo las causales alegadas.
- La decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior que negó la pretensión del trabajador fue confirmada.
- No hubo lugar a casación por parte de la parte demandante empleadora en esta oportunidad.



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

LOGO

SURA 

## Implicaciones jurídicos-laborales (análisis)

- ◆ **Protección contra represalias por denuncias legítimas:** La sentencia deja claro que la denuncia de acoso laboral no otorga automáticamente nulidad del despido — se requiere probar, además, que el despido fue represalia directa y que no existe justa causa objetiva.

Esto significa que la simple denuncia de acoso no basta: se debe demostrar causalidad directa y proporcionalidad.

- ◆ **Valor probatorio de la denuncia:** El trabajador presentó múltiples hechos de trato intimidatorio y ambientes hostiles. Sin embargo, la Corte estimó insuficiente la prueba de que estos hechos configuraran incumplimiento grave del deber del empleador o que el despido fuera efectivamente una represalia por la que deba prosperar la acción laboral.

- ◆ **Requisitos procesales de la casación:** En sede de casación, el análisis es estrictamente técnico y legal (no se reexamina enteramente la motivación de hecho). Por ello, la Corte mantiene un estándar alto para admitir cambios en la valoración probatoria de segundo grado.

## Conclusiones finales

La **SL2038-2025** es una sentencia importante porque:

- Reafirma que la declaración de ineficacia de un despido tras denuncia de acoso laboral requiere pruebas claras de represalia directa.
- Sostiene que el proceso de casación revisa legalidad más que hechos o valoración de pruebas.
- Señala que la protección laboral frente a acoso no se traduce automáticamente en invalidez del acto de despido sin un análisis riguroso de causalidad y proporcionalidad.

# Gracias

Febrero 2026