



Garantías para víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral en Colombia

Ley 2365 de 2024 establece nuevas medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Colombia - Legal flash

09 de agosto de 2024



Aspectos clave

- > Se define por primera vez el **acoso sexual en el contexto laboral** como una modalidad de acoso independientemente a las descritas en la Ley 1010 de 2006.
- > El ámbito de aplicación no se limita exclusivamente al vínculo laboral, sino a cualquier relación en el **contexto de trabajo**, independientemente del tipo de vinculación.
- > Se establece que una conducta, para ser considerada como **acoso sexual**, solo necesita ser ejercida una vez, sin necesidad de que sea persistente.
- > Se crean nuevas obligaciones para los empleadores en Colombia para prevenir, investigar y sancionar el **acoso sexual** en el **contexto laboral**.
- > El **empleador** no podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de las víctimas de **acoso sexual**, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o denuncia presentada y que tengan como fundamento ese preciso hecho. De hacerlo, la terminación no producirá efecto alguno y el trabajador tendrá derecho al reintegro.

Reglamentación del acoso sexual en el contexto laboral en Colombia

El Congreso de la República expidió la Ley 2365 de 2024, que se encuentra vigente desde el pasado 20 de junio del año en curso, y que representa un avance significativo en la protección de los derechos de las **víctimas de acoso sexual** en Colombia.

Con ocasión de la expedición de esta Ley, los empleadores del sector privado, entre otros, están en la obligación de implementar mecanismos adecuados para la prevención, denuncia e investigación de conductas de **acoso sexual** en el ámbito laboral, con el fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, promoviendo así un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Definición de acoso sexual laboral

Por primera vez, la legislación colombiana establece una definición de la conducta de **acoso sexual** en el **contexto laboral**. La definición que trae la ley indica que, para que una conducta sea considerada como **acoso sexual**, deberá: (i) ser de naturaleza sexual; (ii) manifestarse por razones de poder de orden vertical u horizontal; y (iii) presentarse una o varias veces en contra de otra persona en un **contexto laboral**.

¿A quién le aplica?

La Ley 2365 de 2024 aplica a todas las **víctimas de acoso sexual**, a las personas que cometen dichas conductas en el **contexto laboral**, así como a los testigos, denunciantes y a los empleadores del sector privado, con independencia al tipo de vinculación.

¿Cuándo se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral?

- Cuando se realicen en el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual cualquiera que sea su modalidad. Esto incluye las modalidades de trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo;
- Cuando se realicen en los lugares donde se realiza el pago de la remuneración de la prestación de servicios o labor encomendada, así como en los lugares de descanso y alimentación y las instalaciones sanitarias y de vestuarios dentro del **contexto laboral**;
- Cuando se realicen en los desplazamientos a viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con la prestación de servicios o labor encomendada, incluidas las realizadas de forma virtual o en uso de otras tecnologías;
- Cuando se realicen en el marco de las comunicaciones relacionadas con la prestación de servicios, de forma presencial o virtual;
- Cuando se realicen en los trayectos entre el domicilio y el lugar de prestación de servicios, cuando la persona que ejecuta las conductas de **acoso sexual** sea parte del **contexto laboral** de la víctima;
- Cuando se realicen en el alojamiento proporcionado por el empleador, siempre que la persona que ejecuta las conductas de **acoso sexual** sea parte del **contexto laboral** de la víctima.

No se deberá acreditar, en ningún caso, algún tipo de relación laboral o contractual entre la **víctima** y la persona que ejerza la conducta de **acoso sexual** en el **contexto laboral**, como requisito para que los empleadores y las autoridades correspondientes investiguen y accionen de conformidad con las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

¿Qué obligaciones tienen los empleadores y contratantes?



Los empleadores y los **contratantes** que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales deberán adoptar las medidas necesarias para prevenir, detectar, sancionar y erradicar el **acoso sexual** en contextos laborales, tales como:

- Crear una **política** interna de prevención y difundirla ampliamente, la cual debe reflejarse en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención.
- Garantizar los derechos de las **víctimas** y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición.
- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
- Informar a la **víctima** su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
- A petición de la víctima, remitir de manera inmediata la **queja** y denuncia a la autoridad competente.
- Abstenerse de realizar actos de censura y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente, de manera anonimizada, el número de **quejas** tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.

Adicionalmente, la Ley 2365 de 2024 adiciona una nueva medida preventiva y correctiva de acoso laboral a la Ley 1010 de 2006, que establece que, ante la ocurrencia de actos de presunto **acoso sexual** en el **contexto laboral**, el **empleador** o **contratante** deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

¿Cómo opera la estabilidad laboral reforzada para las víctimas y testigos de acoso sexual en el contexto laboral?

Las **víctimas** o testigos de **acoso sexual** que hayan puesto los hechos en conocimiento del **empleador** o **contratante** gozan de una estabilidad laboral. Por consiguiente, la terminación unilateral del contrato de trabajo carecerá de todo efecto cuando se presente dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, **queja** o denuncia, siempre que dicha terminación se hubiese hecho en razón al haber presentado la denuncia por **acoso sexual**.

Si, con posterioridad a los (6) meses iniciales la **víctima** o los testigos son despedidos y afirman haberlo sido en razón a su **queja** de **acoso sexual** o testimonio, corresponde al **empleador** la carga de la prueba para desvirtuar esta presunción.

El despido efectuado en el trámite de un proceso por **acoso sexual** en el **contexto laboral** y/o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la **queja** se presume como retaliación, configurándose una causal de despido injustificado que podrá dar lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes.

Garantías adicionales para las víctimas y para los terceros que conozcan del hecho de acoso sexual

Los empleadores y **contratantes** deberán brindar garantías de protección para las **víctimas** o terceros que conozcan del hecho de **acoso sexual**, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tales como: (i) el traslado del área de trabajo, (ii) otorgar permiso para realizar teletrabajo, (iii) evitar la interacción con la persona investigada y, (iv) terminar el contrato de trabajo o la vinculación contractual por parte del trabajador o contratista sin sanción por concepto de preaviso.



¿Cómo podrán presentarse las quejas de acoso sexual en el contexto laboral?

Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto **acoso sexual** podrá presentar una **queja** ante el **empleador** o **contratante** a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal estableciendo las condiciones de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos.

En ningún caso el trámite de la **queja** ante el **empleador** o **contratante** será requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal o la **queja** disciplinaria correspondiente.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

Contactos:



Sebastián Salazar

+57 601 5802470

sebastian.salazar@cuatrecasas.com



Daniel Albornoz

+57 601 5802470

daniel.albornoz@cuatrecasas.com



Valentina Bazzani

+57 601 5802470

valentina.bazzani@cuatrecasas.com

©2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

