SEGUROS

sura

El Arte

de poner y respetar los *límites*

Preguntas frecuentes-Acoso Sexual Laboral

Acá encontrarás respuestas a las preguntas más frecuentes relacionadas con la Ley 2365 del 2024: Sobre la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Las siguientes preguntas y sus respuestas corresponden a las inquietudes que hemos venido recolectando de las empresas, consultores y personas que han venido estudiando la Ley 2365 del 2024.

Desde SURA nos permitimos tener una acción educativa, emitiendo este documento guía con el objetivo de orientar a los grupos de interés en el tema, para ello hemos consultado a la Dra. Maria Jose Gaviria Escobar, Abogada, aliada externa de ARL SURA; Especialista en Derecho laboral, prevención del impacto empresarial y personal de los riesgos laborales y Coaching. Adicionalmente hemos socializado las respuestas a los equipos de Consultoría de Talento Humano de Empresa SURA, Profesionales de Salud Mental y Asuntos Legales de SURA.

1. ¿Cómo se deben actualizar las políticas internas y códigos de conducta para incluir de manera explícita las definiciones, prevención y sanción del acoso sexual y laboral según la Ley 2365 de 2024?

Esta pregunta busca garantizar que las empresas cuenten con políticas claras, detalladas y alineadas con la ley para abordar el acoso sexual y laboral, incluyendo la implementación de mecanismos de prevención, identificación de conductas inapropiadas y sanciones correspondientes.

R./ **La Resolución 2646 de 2008,** dentro de los mecanismos que propone para prevenir las conductas de acoso laboral estableció que las empresas deben definir una política o declaración de intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la no tolerancia a la discriminación, la violencia, y, en general, a cualquier forma de acoso laboral.

La política debe ser apropiada a la cultura organizacional, clara, comprensible, comunicada a todos los colaboradores y, en especial, aplicada de manera consistente en todos los niveles de la organización. Esta política aplica a representantes del empleador, colaboradores, contratantes y contratistas, para lo cual se apoyará en los recursos y mejoras continuas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Circular 026 de 2023, también estableció la responsabilidad de los empleadores públicos y privados para cumplir con la normatividad, guías y lineamientos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral. Esto a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte el artículo 11 de **la Ley 2365 del 2024** establece como una de las obligaciones de los empleadores *"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".*

En el sector público, se incluyen en los reglamentos, protocolos y reglas de negocio, de forma explícita frente al concepto de acoso sexual.

Los principios de la política son:
Atención integral, confidencialidad, corresponsabilidad, equidad, imparcialidad y objetividad.

Así mismo, es prudente dejar establecido en el código de ética:
Que se invita a todos sus destinatarios a actuar con responsabilidad social, respeto por los Derechos Humanos y a rechazar cualquier forma de discriminación, resalta a su vez el rechazo a cualquier forma de acoso sexual.

Una vez articulada con el código de ética, la organización formulará dos políticas a partir de las cuales, se desarrollan los programas e iniciativas que tienen como objetivo favorecer ambientes de trabajo y de relacionamiento que velan por el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y la diversidad y la inclusión:

- Política de diversidad e inclusión
- Política de Derechos Humanos

2. ¿Qué procedimientos debemos establecer para la denuncia y manejo de casos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad, la protección de las víctimas y el debido proceso conforme a lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024?

Aquí se trata de establecer un protocolo adecuado para la recepción, investigación y resolución de las denuncias de acoso, asegurando que se respeten los derechos de todas las partes involucradas, especialmente de las personas afectadas.

R/ Guía de protocolo de prevención del acoso sexual:
Toda norma de conducta preventiva se compone de dos elementos:
“un precepto que corresponde a la pauta de comportamiento y una sanción para que la pauta se constituya en una conducta”
(Gelles y Levine, 2000. Citados en Acoso laboral. Protocolo de prevención y actuación del Ministerio del Trabajo).

Con base en esto, las empresas deben definir cuáles van a ser las reglas que van a regir y a establecer las pautas de comportamiento esperadas. Estas deben definirse de acuerdo con la cultura organizacional y enmarcarse en aspectos positivos o negativos según dicha cultura.

Las normas de convivencia laboral deben incluir aspectos morales (justicia, integridad y respeto), regirse por prácticas de actuación cotidiana y asegurar la bilateralidad, es decir, tener claro que los deberes se establecen en función de los derechos de los demás.

Acercamiento al procedimiento de prevención de acoso laboral y sexual.
El objetivo de este es establecer la normatividad, las conductas
y el procedimiento por medio del cual las empresas establecen los mecanismos para prevenir e intervenir el acoso sexual en el ambiente laboral, con el fin de erradicar el mismo.

Este procedimiento debe incluir, de manera clara:

- La metodología que se utilizará para el reporte de situaciones de acoso laboral.

- Comunicados presentados directamente por el colaborador que se siente acosado o por quienes hayan sido testigos de situaciones constitutivas de acoso laboral.

- Así mismo, debe garantizar que, una vez sea formalizada la queja, la víctima reciba un trato justo, riguroso, oportuno, profesional, digno, cortés, prudente, imparcial y sin discriminación.

- Además, debe garantizar que se resguarde la intimidad y la integridad física y moral de los involucrados, y analizar el reporte con los hechos y situaciones sustentadas.

En desarrollo del procedimiento de atención e intervención de los casos de acoso sexual, la empresa se compromete a salvaguardar los derechos de las víctimas que, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley 2365 son el derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

De la misma manera en el desarrollo y ejecución del protocolo se garantizarán los derechos de las personas investigadas que de acuerdo con el artículo 6 de la misma ley son el derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Que se entiende por acoso sexual:

A. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales.

B. Formas denigrantes, obscenas o excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona, por ejemplo “mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor".

C. Bromas sexuales.

D. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades sexuales.

E. Gestos obscenos, silbidos o miradas incomodas.

F. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

G. Contacto físico innecesario con connotaciones sexuales.

H. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona haya dejado claro que no deseaparticipar.

I. Demandas o peticiones de favores sexuales.

J. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.

K. Usar o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

L. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

M. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales.

N. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.

O. Agresiones físicas de carácter sexual.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como acoso sexual laboral aquellos comportamientos en función del sexo, de carácter desagradable, no deseado y ofensivo, que se presenten en el entorno del trabajo. Estos dos aspectos negativos, no deseados y ofensivos, son necesarios para que se entienda como acoso sexual.

Por su parte el artículo 2 de la 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, 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: universidades, instituciones universitarias, escuelas tecnológicas, instituciones tecnológicas e instituciones técnicas profesionales, así como en el servicio nacional de aprendizaje - SENA y las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano - IETDH.

Son tipos de acoso sexual:

- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.
- **Físico:** violencia física o acercamientos innecesarios.
- **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos.
- Ambientes hostiles.

Son ejemplos de acoso sexual:
Compartir con la víctima fotografías, vídeos, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, entre otros tipos de formatos digitales con contenido sexual, directo o implícito.

A. Compartir dicho contenido sexual con compañeros, cuando el material hace alusión a la víctima.

B. Chantajear con contenido sexual a la persona afectada.

C. Insinuarse sexualmente al colaborador de manera constante a pesar de su rechazo.

D. Tratar a la víctima de manera denigrante u obscena directa o indirectamente.

E. Sexualizar a esa persona en prejuicio de las actividades laborales y sin el consentimiento (bromas o comentarios reiterados sobre la condición sexual).

F. Realizarle llamadas telefónicas de carácter ofensivo o sexual.

G. Cometer excesivos tocamientos, roces o acercamientos por parte de un compañero a la víctima.

I. Ejercer presiones o chantajes para tener citas o salir juntos.

J. Realizar cualquier solicitud expresa de favores sexuales.

Adicional a lo anterior y de acuerdo con la misma ley tanto la política como el protocolo deben estar representados en el reglamento interno de trabajo por lo que se sugiere se haga una clasificación de las diferentes formas de acoso sexual, se establezca su gravedad y la sanción que estos comportamientos acarrean.

3. ¿Cómo debemos capacitar a nuestros empleados sobre las nuevas disposiciones de la Ley 2365 de 2024, especialmente en lo que respecta a la identificación, prevención y actuación ante casos de acoso sexual laboral?

R/ El departamento de talento humano o quien haga las veces en las empresas realizará capacitaciones y acciones de comunicación pedagógica de forma recurrente sobre diversidad, equidad, inclusión, conductas que favorecen entornos emocionalmente seguros, y sobre aquellas conductas que constituyen expresiones de violencia o discriminación (sexistas, machista, homofóbicas, xenofóbica, discafóbica, racista, clasista, etnocentrista, edadista, entre otras), trato equitativo, incluyente, estereotipos, consecuencias del acoso/violencia y/o discriminación, y sobre el procedimiento aplicable en caso de presentarse este tipo de situaciones.

4. ¿Qué medidas de protección y apoyo debemos ofrecer a las víctimas de acoso sexual y laboral, para asegurar que reciban el acompañamiento adecuado y no sufran represalias dentro de la empresa?

Es fundamental contar con mecanismos de protección para las víctimas, como programas de apoyo psicológico, cambios en las condiciones laborales si es necesario, y asegurarse de que no haya retaliaciones o represalias por parte de los agresores o de la misma organización.

R/ Es responsabilidad de las empresas fortalecer sus mecanismos de protección a través del aislamiento de la víctima del ambiente de acoso. Así lo establece la Ley 2365 al señalar en el artículo 11 como una de las obligaciones del empleador implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

Adicionalmente de acuerdo con el artículo 13 de la ley las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las administradoras de riesgos laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

También debe tenerse en cuenta la figura de la estabilidad laboral reforzada que existe en Colombia consiste en que un trabajador que presente una queja de acoso laboral puede tener una estabilidad laboral reforzada como protección especial contra el despido. En este caso, si se termina el contrato de trabajo, se presumirá que se terminó el contrato al trabajador debido a la queja de acoso laboral presentada.

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.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Publico o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO.
El 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 se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa. La reglamentación es el Decreto 0405 del 2025 estableciendo unas multas para las empresas que despidan a quienes han interpuesto una queja por acoso sexual o han fungidos como testigos de actos de acoso sexual. Estas personas tienen un fuero de 6 meses.

Es importante aclarar que toda denuncia/reporte debe ser presentada de manera inmediata, precisando la siguiente información:

1. Las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos: fecha de ocurrencia de los hechos, lugar de ocurrencia de los hechos, descripción detallada de los hechos.
2. Soportes en caso de contar con ellos: correos, WhatsApp, audios, videos.
3. Información completa de la persona denunciada/reportada, como: nombre completo, apellido, cargo y área.
4. Nombre completo y contacto de las personas que tienen conocimiento del comportamiento del denunciado/reportado: trabajador, contratista u otros.
5. Detallar el nombre completo y contacto de las personas que se han visto afectadas por los hechos denunciados/reportados.

Es responsabilidad del denunciante/reportante estar dispuesto a colaborar con la gestión de los asuntos denunciados/reportados.

- Respondiendo a la solicitud de ampliación.
- Adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.
- Asistiendo a la eventual citación que realice para efectuar una entrevista de carácter confidencial.

La(s) persona(s) encargada(s) de recibir la información de los hechos debe(n) asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas para el abordaje que se describen más adelante.

Es responsabilidad del jefe/superior inmediato del denunciante/reportante si tiene conocimiento de los hechos:

- Plantear la denuncia/reporte.
- Dar un manejo riguroso a la información y un trato digno a la persona denunciante-reportante, gestionando las medidas de protección, orientación y apoyo que requiera de la empresa y de las autoridades competentes.
- Cooperar en el desarrollo de las verificaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este código.
- Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios de la organización o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- Permitir y promover la formulación de denuncias.
- Adoptar medidas que prevengan la ocurrencia de actos constitutivos de acoso/violencia sexual y/o discriminación.

En caso de que la víctima sea un aliado, contratista, personal del contratista o subcontratistas, o terceros afectados por el contratista o su personal, **el administrador o responsable de seguimiento/interlocutor del contrato/convenio cuando tenga conocimiento de los hechos deberá:**

1. Orientar a la víctima o involucrados a realizar la denuncia correspondiente en la línea ética, en los diferentes canales dispuestos por el empleador respectivo y seguir la ruta de atención dispuesta para estos fines.

2. Dar un manejo adecuado a la información a la que tenga conocimiento y un trato digno a la persona denunciante/reportante, en caso de tener interacción con la misma, siguiendo los lineamientos de la presente guía; gestionando con el contratista o tercero las medidas de protección, orientación y apoyo que se requieran, incluyendo la verificación del traslado a las autoridades competentes.

3. Gestionar las sanciones contractuales frente al incumplimiento del contratista/aliado de los derroteros aquí establecidos .

4. Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones de los principios de la organización o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.

5. Ser intolerante frente a conductas que violan los principios de la organización o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.

6. Permitir y promover la formulación denuncias/reportes.

La persona afectada también puede acudir directamente a:
- Fiscalía General de la Nación.
- Oficina de Control Disciplinario Interno.
- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- S.A.U: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.

Las medidas de protección se enfocan en tres puntos:

a) Cuidado inmediato:

En caso de presentarse una situación constitutiva de acoso/violencia sexual o discriminación, el jefe inmediato de la presunta víctima, tomará las medidas oportunas para que la presunta víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral con el presunto victimario, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o de la persona acosadora.

Conforme a lo expuesto en la sentencia de la Corte Constitucional T 140 de 2021, quien debe ajustarse a las modificaciones en su relación laboral es el victimario y no la víctima, esto con el fin de evitar posibles retaliaciones y revictimizar al denunciante/reportante.
Las acciones adoptadas de forma inmediata deberán ser formalizadas a través de la vicepresidencia de talento humano (VTH).

b) Atención física y psicosocial:

Una vez se conozca de un caso de acoso/violencia sexual o discriminación la persona podrá acceder a los servicios de atención médica física y psicosocial que se proveen. Estas medidas se mantendrán durante el tiempo que la víctima lo considere necesario, al margen de la existencia de un proceso disciplinario, ético, laboral o penal.

c) Orientación general y asesoría:

La organización cuenta con varios mecanismos para orientación y acompañamiento a las personas que se encuentran ante estas situaciones de violencia, acoso sexual o discriminación.

5. ¿Cómo se deben monitorear y evaluar la efectividad de las acciones implementadas para prevenir y manejar el acoso sexual y laboral, y qué indicadores se deben usar para garantizar el cumplimiento de la Ley 2365 de 2024?

Esta pregunta tiene el objetivo de establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar si las políticas, procedimientos y medidas implementadas están funcionando correctamente. También se pretende definir qué indicadores deben ser usados para medir su impacto y efectividad (por ejemplo, número de denuncias, resoluciones satisfactorias o medidas correctivas tomadas).

Respuesta
La empresa realiza un seguimiento permanente sobre hechos o circunstancias que puedan constituir casos de violencia, acoso sexual o discriminación. De acuerdo con los principios de transparencia y estándares de Diversidad, Equidad e Inclusión, se generan reportes que evidencian los casos estudiados y gestionados, así como, de forma agregada, las medidas sancionatorias impuestas en los casos procedentes.

Las sanciones se impondrán en proporción a la gravedad del hecho y priorizando la protección de la víctima, independientemente del cargo que ocupe la persona implicada. Estas pueden incluir sanciones laborales o disciplinarias, que van desde llamados de atención hasta la desvinculación laboral, así como sanciones contractuales que pueden ir desde multas hasta la terminación del contrato e inhabilidad.

El administrador, interlocutor o responsable de seguimiento del contrato o convenio, cuando tenga conocimiento de estos hechos, debe abordarlos como un posible incumplimiento de obligaciones contractuales por parte del contratista o aliado. Para ello, podrán realizar las las verificaciones que correspondan, reportar en los canales establecidos y consultar o escalar la situación a través de la Línea Ética Empresarial.
Algunos indicadores sugeridos para monitorear la efectividad del sistema incluyen:

- Número de trabajadores capacitados en temas de acoso sexual, laboral y discriminación.
- Número de capacitaciones dictadas y campañas desarrolladas.
- Número de quejas de acoso laboral y sexual gestionadas con cierre, abiertas y remitidas a otra instancia vs denuncias presentadas.

6. ¿Cuál debe ser el proceder del Comité de Convivencia Laboral al recibir un reporte de presunto caso de acoso sexual?

Dadas las particularidades del acoso sexual y la entrada en vigencia de la Ley 2365 de 2024, es fundamental revisar el rol del Comité de Convivencia Laboral en la atención de estos casos.

R/ Con la expedición de la Ley 2365 el 2024, se establece de forma explícita que los casos de presunto acoso sexual no deben ser gestionados por el Comité de Convivencia Laboral. debe ser sacado de la gestión de las quejas de acoso sexual.

Éste es uno de los cambios que propongo se hagan sobre la guía que hicimos el año anterior.

.

7. ¿Mientras se están llevando a cabo las investigaciones por parte de la Fiscalía General de la Nación, ¿cuáles deben ser las acciones de la empresa frente al presunto acosador?

El manejo de personas señaladas por presunto acoso sexual representa un gran reto para las empresas, especialmente cuando ya existe una denuncia ante la Fiscalía.

R/ El parágrafo del artículo 15 de la Ley 2365 señala que “en ningún caso 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 servidores públicos”.

Esto implica que los procesos internos de la empresa y los procesos judiciales o disciplinarios externos son independientes entre sí, y tienen naturalezas distintas.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en reiterados fallos, entre ellos la Sentencia SP834-2019 del 13 de marzo de 2019, con ponencia de la magistrada Patricia Salazar Cuellar, ha señalado que:

“Desde luego, es posible advertir que el bien jurídico tutelado –libertad, integridad y formación sexuales-, puede verse afectado con un solo acto, manifestación o roce físico, pero se entiende que para evitar equívocos el legislador, dado que aplicó un criterio bastante expansivo de la conducta, estimó prudente consagrar punibles solo los actos reiterados, persistentes o significativos en el tiempo, y así lo plasmó en la norma con la delimitación de dichos verbos rectores, compatibles con la noción de acoso.

De haberse pretendido sancionar penalmente hechos aislados o individuales, bastaba con así referenciarlo a través de verbos como "insinuar", "manifestar", "solicitar" o "realizar", como así sucede en la ley penal española, donde a más de circunscribirse el delito a ámbitos laboral, docente o de prestación de servicios, directamente se sanciona a quien "solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero"

Se resalta, eso sí, que el asedio, entre otros verbos contemplados en la norma examinada, no reclama de prolongación en el tiempo, sino de insistencia en el actuar, que se traduce en la inequívoca pretensión de obtener el favor sexual a pesar de la negativa reiterada de la víctima”.

En contraste, en el ámbito laboral, la configuración del acoso sexual no exige repetición, ya que este puede estar dado por uno o varios actos, dependiendo de su naturaleza y gravedad.

En consecuencia, y en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la empresa, al recibir una queja o denuncia por presunto acoso sexual, debe iniciar de manera inmediata su investigación interna y, si corresponde, activar su procedimiento disciplinario, sin esperar el resultado de procesos penales o de otra índole.

8. ¿Con cuál acto sobre acoso sexual, por parte de la Fiscalía o de un juez, puede la empresa terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa?

La decisión sobre la continuidad del contrato debe estar muy bien justificada, en especial cuando se trata de hechos graves como el acoso sexual.

R/ Este aspecto debe estar debidamente reglamentado en el Reglamento Interno de Trabajo y siempre debe respetarse el debido proceso.

9. ¿Cuáles deben ser las acciones concretas de la empresa para orientar a la víctima en la radicación de la denuncia ante la Fiscalía?

Es común que existan dudas sobre hasta dónde debe involucrarse la empresa en las decisiones que toma la víctima frente a las autoridades.

R/ De conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, es obligación del empleador “informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación”. Por su parte, en el numeral 5 del mismo artículo: “Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.”

En este sentido, la acción concreta que debe tomar la empresa es informar a la persona afectada sobre su derecho a denunciar, aclarando las implicaciones que esto tiene en términos de la veracidad que debe acompañar la queja, sin que esta connotación implique su revictimización.

Dado el derecho de las víctimas a no ser revictimizadas ni expuestas a enfrentarse con el presunto acosador y teniendo en cuenta que no hay espacios de conciliación en estos casos, sugerimos no sea el Comité de Convivencia quien gestione las quejas.

10. ¿Cuáles deben ser las acciones concretas de la empresa para orientar a la víctima en la radicación de la denuncia ante la Fiscalía?

R/ Sí, es válido. El acoso sexual puede ser considerado una falta grave y, por tanto, una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que se adelante el debido proceso disciplinario. Este proceso es autónomo e independiente del proceso penal que pueda estar en curso ante las autoridades.

Adicionalmente la empresa le informar a la victima que si es su deseo puede radicar una denuncia penal ante la fiscalía lo que implica que, de encontrar la fiscalía que, si hay delito, no siempre será aceptado como delito como se explico en el extracto de la sentencia SP834-2019 del 13 de marzo de 2019 y preguntarle a la /el quejoso si desea la empresa la acompañe en esa queja.

11. ¿Los casos de acoso sexual laboral deben reportarse en la Cámara de Comercio Laboral (CCL)? ¿Qué perfil debe tener el investigador del presunto acoso sexual laboral?

R/ No. El acoso sexual está tipificado como un delito, por lo tanto no debe ser reportado en la CCL como si se tratara de una queja o trámite convencional.

12. ¿La empresa puede solicitar apoyo en asesoría Técnica y jurídica en caso de acoso sexual laboral?

R/ Sí, puede y debe hacerlo. Esta acción debe estar contemplada en el protocolo de atención. La asesoría técnica y jurídica no necesariamente implica representación legal, sino que hace referencia a la orientación especializada por parte de un profesional del derecho, que ayude a la empresa a tomar decisiones correctas y ajustadas a la normativa en estos casos.

13. Pero, ¿el acoso sexual es, entonces, accidente de trabajo o no? El protocolo que tenemos desde SURA dice otra cosa...

R/ No necesariamente. El acoso sexual no siempre constituye un accidente de trabajo. El artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 estable que: “Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”.

Aunque el acoso sexual puede ocurrir dentro del contexto laboral, no todos los casos cumplen con los criterios para ser considerados un accidente de trabajo. Sin embargo, si el hecho genera una perturbación funcional o psiquiátrica que pueda demostrarse, podría llegar a clasificarse como tal o incluso como una enfermedad laboral de origen psicosocial.

Además, si el acoso implica violencia física o lesiones, estas sí pueden ser reportadas como accidente de trabajo, y también se agrava la tipificación penal del hecho.

14. ¿El reporte de acoso sexual debe seguir los mismos tiempos de reporte de un accidente de trabajo?

R/ Solo en los casos en que, como consecuencia del acoso sexual, el trabajador haya sufrido lesiones físicas, psicológicas o psiquiátricas que se ajusten a la definición de accidente de trabajo establecida en la Ley 1562 de 2012. En estos casos, sí se deben seguir los tiempos de reporte establecidos para los accidentes de trabajo.

15. ¿El reporte de acoso sexual debe seguir los mismos tiempos de reporte de un accidente de trabajo?

R/ ARL SURA puede ofrecer asesoría técnica y jurídica, entendida como orientación y transferencia de conocimiento, más no como representación legal o participación directa en la investigación disciplinaria o penal.
Es importante tener presente que ARL no hace parte del equipo investigador de los accidentes de trabajo, pero sí debe recibir toda la información necesaria que permita:

Identificar las pérdidas generadas por el evento.
Establecer los contactos relacionados con el caso.
Analizar causas inmediatas y básicas.
Reconocer fallas de control.
Establecer la relación entre estos elementos.
Todo esto con el fin de realizar un análisis integral del accidente o incidente crítico que haya sido reportado como resultado del acoso sexual.

16. ¿Qué perfil debe tener el profesional que investiga un presunto caso de acoso sexual laboral?

R/ En el sector privado, las investigaciones disciplinarias relacionadas con presunto acoso sexual laboral deben ser llevadas por abogados con formación en procesos sancionatorios.

El acoso laboral, se investiga en el ámbito penal, tales como:
La persona afectada también puede acudir directamente a:

- Fiscalía general de la Nación
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- S.A.U.: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional

17. ¿Cuál es el alcance del Comité de Convivencia Laboral en la gestión y recepción de casos de presunto acoso sexual laboral?

R/El Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para investigar ni gestionar casos de acoso sexual laboral. Por eso, lo más recomendable es que las denuncias por presunto acoso sexual se reciban a través de canales alternos, como:

- Reportes verbales o escritos a la mesa de equidad de género o la instancia que haga sus veces.

- Correos electrónicos confidenciales o formularios online.

Estos canales deben estar claramente diferenciados de los mecanismos del Comité de Convivencia, ya que este no tiene el alcance necesario para gestionar estos casos y podría ponerse en riesgo la confidencialidad y protección de la víctima.

El Arte

de poner y respetar los *límites*