

LEY 2365 DE 2024
ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Guevara
Abogados

Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual en el ámbito laboral

El 20 de junio de 2024 se expidió la 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*”, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Dados los efectos que esta ley genera para los empleadores del país a continuación señalamos los rasgos más significativos de la ley desde la óptica empresarial:

I. Definición de acoso sexual

El artículo 2º de la ley 2365 de 2024 (en adelante, la “Ley”) define el acoso sexual como 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.

II. Ámbito de aplicación

La Ley es aplicable a:

- i** Las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral
- ii** Las personas que cometan acoso sexual en el contexto laboral

Para efectos de esta Ley se entenderán que hacer parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Además, la Ley describe en qué casos se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral, así:

- i** Cuando se realice en 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.
- ii** Cuando tiene lugar donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada, donde se toma descanso o donde se come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- iii** En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación (capacitaciones).
- iv** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

- v En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- vi En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En todo caso se aclara que, en ningún evento se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa el acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a la Ley.

III. Obligaciones de los empleadores

Se señalan las siguientes obligaciones para los empleadores:

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. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. 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.
7. 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.
8. Adoptar en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual las obligaciones establecidas en los numerales transcritos, lo cual será objeto de vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo.

9. Presentar la queja ante el inspector de trabajo, cuando el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada. El inspector se encargará de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.
10. Tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.
11. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias

La ley indica que el Gobierno Nacional deberá expedir, a más tardar el 20 de junio de 2025, un plan transversal para la eliminación del acoso sexual en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior en el país, lo cual puede generar modificaciones en las políticas internas de las compañías. No obstante, la falta de expedición de dicho plan por parte de Gobierno no exime al empleador del cumplimiento de las obligaciones.

IV. Garantida de protección y estabilidad laboral reforzada (fuero por queja de acoso sexual en el ámbito laboral)

El artículo 13 establece que las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso tendrán derechos a ser protegidos de eventuales retaliaciones por interponer

queja y dar a conocer los hechos de acoso, los cuales se materializaran, entre otras, en las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Solicitar 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 garantías indicadas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por las entidades y/o los empleadores, a solicitud de la víctima, en un término no superior a 5 días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

En relación con la estabilidad laboral, la Ley establece que los empleadores deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral y de quienes sirvan como testigos de los mismos, con lo cual se crea un nuevo fuero laboral por queja de acoso sexual en el trabajo, consistente en lo siguiente:

La terminación del contrato de trabajo de la víctima que haya puesto en conocimiento al empleador de los hechos del presunto acoso sexual en el contexto laboral y de quienes sirvan como testigos, se presume como retaliación y carecerá de efecto si se profiere dentro de los 6 meses siguientes a la petición, queja o denuncia, y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos.

Ahora, si después de los 6 meses la víctima y/o testigo afirma en sede judicial que su despido obedeció a la queja de acoso sexual se presume la veracidad de su afirmación, la cual debe ser desvirtuada por el empleador, por lo que el empleador tendrá la carga de desvirtuar esta presunción, esto es que el despido no tuvo como motivación la queja de acoso sexual.

La Ley aclara que no existirá fuero por queja de acoso sexual cuando:

- Se trate de despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo.
- El despido se consecuencia de un proceso disciplinario iniciado antes de la queja de acoso sexual.

V. Vigencia

La Ley rige desde el 20 de junio de 2024.

VI. Impacto para los empleadores.

El impacto inmediato para los empleadores será la elaboración, implementación y difusión de la política interna de prevención del acoso sexual en el contexto laboral, así como de los protocolos y rutas de atención.

Posteriormente los empleadores deberán actualizar su Reglamento Interno de Trabajo y contratos laborales con el fin de incluir y reflejar dicha política.

Ahora bien, teniendo en cuenta la novedad e importancia del tema en cuanto a la gestión del talento humano, es primordial que los empleadores se asesoren de expertos para efectos de implementar la Ley, especialmente en cuanto a la elaboración y adopción de la política interna de prevención, los protocolos, las rutas de atención, la gestión de las quejas y la inclusión del plan transversal para la eliminación del acoso sexual en el entorno laboral que deberá expedir el Gobierno.

Cabe resaltar que los temas relativos a la prevención y atención de casos de violencia de género, la diversidad, equidad e inclusión en el contexto laboral actualmente gozan de gran interés, por lo que deben tenerse en cuenta estas perspectivas y/o enfoques en procesos empresariales internos como son: reclutamiento, selección, promoción, desarrollo, capacitación, remuneración, bienestar, salud, calidad de vida, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso laboral, manejo de las comunicaciones, entre otros.

Guevara Abogados

Si requiere mayor información puede contactarse con nosotros al siguiente correo electrónico:
info@guevaraabogados.com.co