



**EVALUACIÓN CRÍTICA DE LA LEY 1010 DE 2006: PROPUESTAS PARA  
FORTALECER LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN  
COLOMBIA**

**CAMILA ANDREA ORDOÑEZ FERRER**

**KILLIAN JESÚS MERCADO CASTRO**

**NICOLÁS ORTEGA TAMAYO**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR  
AL TÍTULO DE ABOGADO**

**PREGRADO EN DERECHO**

**ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**

**MEDELLÍN**

**(2025)**

## **Declaración de originalidad**

**Fecha: 24 de febrero 2025**

**Camila Andrea Ordoñez Ferrer y Killian Jesús Mercado Castro**

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

*Killian Mercado.*  
Killian Jesús Mercado Castro

1103738725

*Camila Ordoñez.*  
Camila Andrea Ordoñez Ferrer

1091964233

## **RESUMEN**

En Colombia, la Ley 1010 de 2006 busca prevenir y sancionar el acoso laboral a través de la definición de conductas prohibidas y la creación de mecanismos internos de denuncia e investigación; sin embargo, persisten limitaciones en su implementación, especialmente en la fase investigativa y en la efectividad de los mecanismos de prevención y sanción, lo que ha generado debates en la doctrina jurídica sobre la responsabilidad atribuida a personas jurídicas y naturales, resaltando la necesidad de modernizar y fortalecer las herramientas legales para garantizar la protección de los derechos laborales. A partir de este contexto, este trabajo de grado evalúa la efectividad de la Ley 1010 de 2006 en la prevención y sanción del acoso laboral en Colombia, abordando tanto sus avances como sus falencias mediante tres objetivos específicos: analizar las disposiciones normativas de la ley, profundizar en sus debilidades y examinar la responsabilidad de los empleadores en la adopción de medidas preventivas, considerando tanto sus obligaciones legales como las implicaciones prácticas de su cumplimiento.

## **PALABRAS CLAVE:**

Acoso laboral; Ley 1010 de 2006; Prevención Sanción; Responsabilidad jurídica; Derechos laborales; Eficiencia normativa.

## **ABSTRACT**

In Colombia, Law 1010 of 2006 seeks to prevent and sanction workplace harassment through the definition of prohibited conducts and the creation of internal mechanisms for reporting and investigation; however, limitations persist in its implementation, especially in the investigative phase and in the effectiveness of the prevention and sanction mechanisms, which has generated debates in the legal doctrine on the responsibility attributed to legal and natural persons, highlighting the need to modernize and strengthen the legal tools to ensure the protection of labor rights. From this context, this graduate work evaluates the effectiveness of Law 1010 of 2006 in the prevention and sanction of workplace harassment in Colombia, addressing both its advances and its shortcomings through three specific objectives: to analyze the normative provisions of the law, to deepen its weaknesses and to examine the responsibility of employers in the adoption of preventive measures, considering both their legal obligations and the practical implications of their compliance

## **KEYWORDS:**

Workplace harassment; Law 1010 of 2006; Prevention Sanction; Legal responsibility; Labor rights; Regulatory efficiency.

## **INTRODUCCIÓN.**

El acoso laboral es una problemática que impacta tanto la salud física y mental de los trabajadores como la estabilidad organizacional. Se trata de una forma de abuso y violencia psicológica en el lugar de trabajo que, al ser sistemática y prolongada, genera graves consecuencias en las víctimas y en el entorno laboral. Según Ortega Velásquez y Rodríguez Conde (2016), “el acoso laboral tiene un impacto significativo en la salud mental, siendo la depresión una de sus principales consecuencias, con una relación estadísticamente significativa” (p.1).

Además, se ha evidenciado un aumento en enfermedades del aparato respiratorio (43,5%) y trastornos musculoesqueléticos (37,8%) en trabajadores expuestos a estas situaciones. A nivel organizacional, el acoso laboral también afecta la productividad, incrementa el ausentismo y la rotación del personal, y deteriora el compromiso de los empleados con la empresa. Estos efectos refuerzan la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención e intervención para reducir su impacto y proteger los derechos de los trabajadores. (Ortega Velásquez y Rodríguez Conde, 2016 p. 10).}

En respuesta a esta situación, el legislador colombiano promulgó la Ley 1010 de 2006, cuyo objetivo principal es “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral” (Congreso de la república, 2006), estableciendo un marco normativo que busca proteger a los trabajadores y regular las conductas indebidas en los entornos laborales. Esta ley define el acoso laboral en sus diversas modalidades, tales como el maltrato, la persecución, la discriminación, la desprotección laboral y la inequidad, proporcionando un marco de referencia para su identificación y sanción. Además, introduce medidas clave como la creación de comités de convivencia laboral, la definición de procedimientos para la denuncia e investigación de casos y la imposición de sanciones administrativas y judiciales a los responsables del acoso.

Sin embargo, a pesar de los avances que esta normativa representa, su implementación ha enfrentado numerosos desafíos. Diversos estudios y análisis han evidenciado falencias en su capacidad para cumplir con los objetivos establecidos, lo que

genera dudas sobre su efectividad en la práctica. Entre los principales problemas identificados se encuentran las limitaciones en la fase de investigación y denuncia. Muchas víctimas desconocen los procedimientos para presentar sus quejas o temen represalias, lo que dificulta la identificación de los casos de acoso y limita las posibilidades de obtener justicia. A esto se suma la falta de sensibilización en las empresas sobre la importancia de prevenir el acoso, lo que contribuye a la normalización de conductas inadecuadas y al silencio de las víctimas por miedo a perder sus empleos.

Asimismo, los empleadores no siempre cumplen con las obligaciones legales de prevenir y abordar estas situaciones, lo que deja a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad. En muchos casos, las empresas no cuentan con protocolos claros para tramitar las denuncias, lo que genera inconsistencias en los procedimientos y afecta la credibilidad de estos. Además, las entidades encargadas de supervisar el cumplimiento de la ley, como el Ministerio de Trabajo, enfrentan limitaciones en recursos y personal, lo que dificulta su intervención en los casos reportados. Estas dificultades subrayan la necesidad de evaluar y fortalecer los mecanismos establecidos por la ley para garantizar su correcta aplicación y mejorar la protección efectiva de los trabajadores.

Por otro lado, la responsabilidad atribuida a las personas jurídicas también ha generado un amplio debate en el ámbito jurídico colombiano. Mientras algunos expertos critican las cargas impuestas a las empresas, argumentando que pueden generar un impacto económico negativo y un clima de desconfianza entre empleadores y empleados, otros destacan la importancia de estas medidas para promover un entorno laboral más justo y respetuoso. Este debate refleja la tensión entre la modernización del derecho laboral y la resistencia a la adopción de nuevas responsabilidades que garanticen una mayor protección a los trabajadores. En este contexto, surge la necesidad de realizar un análisis crítico de la Ley 1010 de 2006 que permita evaluar su efectividad en la prevención y sanción del acoso laboral en Colombia, así como determinar si sus disposiciones responden adecuadamente a la realidad del mundo laboral actual, caracterizado por nuevas formas de empleo y dinámicas organizacionales más flexibles.

Este trabajo tiene como propósito principal identificar las falencias normativas y procedimentales que limitan su impacto, así como proponer soluciones que contribuyan a su fortalecimiento. A través de un enfoque integral, se abordarán aspectos como la regulación actual del acoso laboral, las debilidades en la implementación de los mecanismos de prevención y denuncia, y la responsabilidad que recae sobre los empleadores en la adopción de medidas efectivas. Además, se analizarán experiencias comparadas en otros países con regulaciones más avanzadas en materia de acoso laboral, con el fin de extraer aprendizajes y recomendaciones aplicables al contexto colombiano.

La presente investigación se justifica por la importancia de proteger los derechos laborales en un país donde el acoso laboral sigue siendo una problemática recurrente. Las estadísticas recientes indican un preocupante aumento en el número de denuncias de acoso, lo que evidencia la limitada eficacia de las medidas actuales para controlar este fenómeno. Asimismo, la evolución del mercado laboral y la digitalización del trabajo han dado lugar a nuevas formas de acoso, como el ciberacoso laboral, que aún no están completamente reguladas en la legislación vigente, lo que subraya la urgencia de actualizar y mejorar el marco normativo.

El análisis de la Ley 1010 de 2006 y sus mecanismos permitirá identificar áreas de mejora que beneficien no solo a las víctimas, sino también a las empresas, al proporcionarles herramientas más claras y efectivas para gestionar el riesgo legal y promover un ambiente de trabajo saludable. Según López Pino y Seco Martín (2015), la eficacia de esta normativa ha sido limitada debido a la inoperancia de las entidades preventivas, la falta de mecanismos de prueba adecuados y la ausencia de claridad jurídica, lo que ha dificultado su correcta aplicación. En este sentido, consideramos que, si bien la ley representó un avance en la regulación del acoso laboral, su impacto en la práctica ha sido insuficiente para garantizar una protección efectiva a los trabajadores. Este estudio busca aportar una visión crítica y constructiva sobre la Ley 1010 de 2006, contribuyendo al debate jurídico y social sobre la protección de los derechos laborales en Colombia. A partir de este análisis, se espera generar propuestas que no solo fortalezcan el marco normativo, sino que también promuevan una cultura organizacional basada en

el respeto, la equidad y la dignidad de los trabajadores. Con ello, se pretende avanzar hacia un entorno laboral donde el acoso no tenga cabida y donde se privilegie el bienestar integral de las personas y el desarrollo sostenible de las organizaciones.

## **IMPACTO DE LA LEY 1010 DE 2006 EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA**

El acoso laboral es un problema que afecta a los trabajadores en diferentes sectores y niveles jerárquicos, generando consecuencias negativas tanto a nivel individual como organizacional. La Ley 1010 de 2006 fue promulgada en Colombia con el objetivo de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, estableciendo medidas concretas para garantizar un ambiente de trabajo digno y libre de hostigamientos. A pesar de la existencia de esta normativa, los informes y estudios demuestran que el acoso laboral sigue siendo una problemática frecuente, lo que sugiere la necesidad de evaluar la efectividad de la Ley 1010 de 2006 y proponer mejoras en su implementación.

No obstante, el trabajo de grado elaborado en la Universidad Cooperativa de Colombia advierte que los registros sobre acoso laboral siguen siendo escasos en el país y que no existen investigaciones actualizadas que permitan medir el verdadero impacto de la Ley 1010 de 2006. Esta falta de monitoreo dificulta establecer una reflexión colectiva que articule sectores académicos, empresariales y laborales, lo cual es esencial para lograr una vigilancia más eficiente del fenómeno (García A, et. al.)

No obstante, estudios empíricos como el de Hortua y Morales (2018) advierten que muchas empresas, especialmente en regiones como Villavicencio, no han implementado adecuadamente las medidas previstas en la **ley**, como los comités de convivencia laboral o la inclusión del tema en los reglamentos internos. Este incumplimiento sistemático genera una brecha entre la legislación y la realidad, haciendo que la ley pierda efectividad como herramienta de transformación en el entorno laboral.

La promulgación de esta ley respondió a una creciente preocupación por el bienestar de los trabajadores colombianos, quienes sufrían diversas formas de violencia psicológica, discriminación y hostigamiento en sus entornos laborales.

Esta norma estableció un marco que define el acoso laboral, tipifica sus diversas manifestaciones y establece sanciones para los responsables. Sin embargo, a casi dos décadas de su entrada en vigor, su eficacia sigue siendo objeto de debate. La evidencia empírica sugiere que las denuncias por acoso laboral han aumentado significativamente, lo que plantea interrogantes sobre la efectividad de los mecanismos de prevención y sanción que establece la norma. El propósito de este capítulo es analizar el impacto de dicha ley en la prevención del acoso laboral en el país, evaluando su efectividad práctica y las dificultades surgidas en su implementación.

Se abordarán a continuación tres aspectos centrales: en primer lugar, la regulación del acoso laboral en Colombia, donde se detalla el marco normativo que define y sanciona estas conductas; en segundo lugar, las medidas preventivas que establece la ley, incluyendo la creación de comités de convivencia laboral y la implementación de políticas internas en las organizaciones; y, finalmente, se examinará la fase de investigación de los casos de acoso laboral, identificando las barreras que enfrentan las víctimas y las empresas para garantizar justicia y reparación.

Aterrizando todas estas disposiciones es necesario aplicarlas al contexto actual de las condiciones laborales colombianas y verificar si en realidad la ley cumple con los objetivos por los cuales fue creada y esto inicialmente haciendo un estudio frente al contexto, objeto y causa por la cual fue expedida, medidas preventivas establecidas por la ley, datos y estadísticas empíricas, la percepción del empleador y del trabajador y su “efectividad” práctica.

## REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

La Ley 1010 de 2006 fue creada con el propósito de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en Colombia, estableciendo un marco normativo para proteger la dignidad e integridad de los trabajadores. En su articulado, esta norma define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y reiterativa que atente contra la dignidad o integridad física y mental del trabajador (Congreso de la República, 2006). Con ello, busca proporcionar herramientas jurídicas que permitan identificar, denunciar y sancionar estas conductas dentro del ámbito laboral.

Entre las conductas como acoso laboral están el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento laboral y la inequidad, que deben ser sistemáticas para considerarse bajo este marco normativo.

Esta normativa establece además que el acoso laboral puede ser perpetrado por superiores jerárquicos, compañeros de trabajo o incluso por subalternos, lo que amplía el espectro de protección de la ley (Congreso de la república, 2006). Adicionalmente, el Código Penal Colombiano, a través del Artículo 134B (Congreso de la república, 2000), tipifica como delito el hostigamiento laboral, estableciendo sanciones de tipo penal para quienes incurran en estas conductas, lo que complementa las medidas administrativas previstas en la Ley 1010.

A pesar de este marco normativo, se ha identificado que **la Ley 1010 no se armoniza con las nuevas formas de vinculación laboral**, como los contratos por prestación de servicios, dejando por fuera a un amplio grupo de trabajadores que, aunque sometidos a entornos laborales hostiles, no gozan de la protección legal formal. Esta omisión limita gravemente el alcance preventivo de la norma en la práctica (Hortua y Morales 2018)

**ARTÍCULO 134B. HOSTIGAMIENTO.** El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o 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, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor. (Congreso de la república, ley 599 de 2000)

Sin embargo, aunque la regulación proporciona un marco robusto para abordar el acoso laboral, su implementación enfrenta retos significativos. Las disposiciones legales requieren que las empresas adapten sus reglamentos internos y establezcan mecanismos para prevenir y denunciar estos casos, lo cual no siempre se cumple de manera efectiva, generando una brecha entre la teoría normativa y la práctica.

Esta ineficacia se ve reflejada en la realidad social, ya que se ha evidenciado que la legislación no ha cumplido con su propósito fundamental. A pesar de que se han establecido sanciones y mecanismos preventivos, los casos de acoso laboral han aumentado en un **428% entre 2006 y 2021**, lo que demuestra la limitada eficacia de la norma. (Pino y Seco 2015, p. 112)

Cabe resaltar el gran grado de responsabilidad que han tenido las entidades preventivas que, mediante su inoperancia, la falta de mecanismos de prueba adecuados y la ausencia de claridad jurídica. Esta situación genera que las denuncias no prosperen o que las víctimas desistan por falta de respaldo (Pino y Seco 2015, p.112.)

En conclusión, aunque la Ley 1010 de 2006 representa un avance significativo en la regulación del acoso laboral en Colombia, su práctica se ha visto muy limitada para erradicar esta problemática. El acoso laboral siga en aumento, evidenciando la falta de efectividad de los mecanismos de prevención y sanción. Es necesario fortalecer la normativa con medidas que garanticen una aplicación efectiva, promoviendo mayor capacitación, regulación y control sobre los procesos de denuncia e investigación. Solo mediante una modernización de los mecanismos de protección y sanción se podrá garantizar un entorno laboral

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La Ley 1010 prioriza la prevención como el eje central en la lucha contra el acoso laboral. Entre las medidas más relevantes se encuentra la creación de comités de convivencia laboral, cuya función principal es identificar, prevenir y mediar en situaciones de conflicto relacionadas con el acoso. Estos comités son obligatorios en todas las empresas públicas y privadas con más de dos empleados, y deben estar compuestos por representantes tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Otra medida preventiva clave es la inclusión de políticas claras contra el acoso en los reglamentos internos de trabajo, las cuales deben contemplar definiciones, procedimientos de denuncia y sanciones para las conductas identificadas. Estas disposiciones buscan generar ambientes laborales más seguros y garantizar que las

organizaciones estén preparadas para enfrentar estas situaciones. Sin embargo, el cumplimiento efectivo de estas normativas por parte de los empleadores ha sido un desafío, ya que muchos solo implementan protocolos formales sin garantizar una verdadera protección a los trabajadores.

Además, la ley insta a las empresas a realizar campañas de sensibilización y capacitación para educar a los trabajadores sobre sus derechos y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad. La formación continua de los empleados es esencial para que estos puedan identificar y actuar frente a situaciones de acoso. No obstante, en la práctica, muchas empresas limitan estas iniciativas a simples formalismos sin lograr un impacto real en la prevención del acoso, esto teniendo en cuenta que para la aplicación de la Ley 1010 de 2006 uno de sus principales retos es la “falta de asesoría, la escasa capacitación y desconocimiento de la norma” (Procuraduría General de la Nación 2007, p. 25, citado en López pino & Seco Martín, 2018)

“Un aspecto fundamental que complementa estas medidas es la responsabilidad de los empleadores, quienes deben garantizar un entorno laboral libre de acoso. Según el Artículo 9 de la Ley 1010” (Congreso de la república, 2006), los empleadores están obligados a implementar mecanismos de prevención y medidas correctivas, así como a adaptar los reglamentos de trabajo para responder eficazmente a denuncias. Sin embargo, se ha identificado que muchos empleadores no aplican correctamente estas disposiciones, lo que limita la efectividad de la normativa.

Además, el estudio de Michael Pita muestra que la falta de formación sobre acoso laboral impide establecer relaciones claras entre la violencia psicológica y el bajo desempeño o la insatisfacción laboral. Esta ausencia de vínculos cuantificables, debida a la falta de conocimiento de la ley y de canales de denuncia, desestimula las acciones preventivas y limita la identificación de patrones organizacionales de hostigamiento (2016)

Para que las medidas de prevención sean realmente eficaces, no solo es necesario su cumplimiento normativo, sino también la promoción de una cultura organizacional que garantice un ambiente laboral seguro y respetuoso. El fortalecimiento

de los mecanismos de prueba, la mejora en la capacitación y la aplicación de sanciones de manera consistente son acciones clave para cerrar la brecha entre la teoría legal y la práctica.

## FASE DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA LEY 1010 DE 2006

La fase de investigación es uno de los puntos más críticos en la implementación de la Ley 1010 de 2006. Este proceso se inicia cuando una víctima presenta una queja formal ante los comités de convivencia o las instancias pertinentes de la empresa. Sin embargo, la efectividad de esta fase se ve obstaculizada por múltiples factores.

En primer lugar, muchas víctimas enfrentan dificultades para denunciar debido al temor a represalias, la falta de confianza en el sistema y la ausencia de garantías de confidencialidad. Por otro lado, la documentación de pruebas se convierte en un desafío, ya que el acoso laboral suele manifestarse a través de conductas sutiles y difíciles de probar.

“A nivel organizacional, las empresas no siempre cuentan con protocolos claros para gestionar las denuncias, lo que genera inconsistencias en los procedimientos y afecta la credibilidad de estos” (Carvajal & Gutiérrez, 2022),

Asimismo, las entidades encargadas de supervisar el cumplimiento de la ley, como el Ministerio de Trabajo, enfrentan limitaciones en recursos y personal, lo que dificulta su intervención en los casos reportados. Estos factores evidencian la necesidad de reformar y fortalecer los mecanismos de investigación, promoviendo procesos más ágiles, imparciales y accesibles para las víctimas.

Con base en la evaluación de la Ley 1010 de 2006, se considera necesario proponer ajustes que permitan mejorar su aplicación y garantizar un mayor nivel de protección para los trabajadores colombianos. Algunas de las reformas sugeridas incluyen el fortalecimiento de los comités de convivencia laboral, brindándoles mayor capacitación y autonomía para que puedan actuar de manera efectiva en la prevención y resolución de conflictos; la simplificación de los

procedimientos de denuncia, reduciendo la burocracia en la presentación de quejas y garantizando la confidencialidad para evitar represalias contra las víctimas; una mayor supervisión y control por parte del Estado, mediante la implementación de mecanismos de auditoría y sanción más rigurosos para las empresas que no cumplan con la normativa; reformas en la tipificación del acoso laboral, ajustando la definición del acoso en la ley para evitar interpretaciones ambiguas y facilitar su aplicación en los procesos disciplinarios y judiciales; y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la prevención, incentivando la implementación de programas de sensibilización y capacitación en las empresas para reducir las conductas de acoso. (López pino & seco Martín, 2018)

En este contexto, resulta evidente que, aunque se han planteado reformas para fortalecer la Ley 1010 de 2006, su implementación sigue enfrentando dificultades que impiden una protección efectiva para los trabajadores. Estas limitaciones han puesto en evidencia la necesidad de revisar y actualizar la normativa, asegurando que las modificaciones propuestas no solo queden en el plano legislativo, sino que se traduzcan en cambios reales dentro del entorno laboral.

La Ley 1010 de 2006 representó un avance significativo en la regulación del acoso laboral en Colombia. Sin embargo, los desafíos en su implementación han evidenciado que aún existen brechas que limitan su efectividad. A pesar de los esfuerzos por prevenir y sancionar el acoso en el entorno laboral, la persistencia de este problema sugiere la necesidad de reformar la ley para hacerla más efectiva y garantizar una mayor protección a los trabajadores. (Acosta & Garnica, 2022).

El análisis de la normativa y su impacto permite concluir que es fundamental fortalecer los mecanismos de prevención, mejorar los procedimientos de denuncia y sanción, y promover un cambio cultural dentro de las organizaciones para erradicar el acoso laboral de manera efectiva. (Carvajal & Gutiérrez, 2022)

El próximo capítulo se centrará en un análisis crítico de las falencias de la Ley 1010 de 2006, identificando vacíos normativos y proponiendo reformas que permitan

fortalecer su capacidad para proteger a las víctimas y garantizar ambientes laborales seguros y libres de acoso.

## **ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS FALENCIAS DE LA LEY 1010 DE 2006**

### **ALCANCE NORMATIVO Y AMBIGÜEDAD EN LA DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL**

La ley 1010 de 2006 establece una lista enunciativa de las formas en cómo se puede evidenciar este fenómeno: las conductas de maltrato laboral son la persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento, inequidad, desprotección y diversas formas de acoso laboral. Además, se hace también una individualización de quien puede ser el sujeto activo de este fenómeno (Congreso de la república, 2006)

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos activos del delito de hostigamiento:

La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.

Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral (Congreso de la república, 2006)

Además de la lista enunciativa y de la individualización la ley dispuso qué tipo de conductas se consideran acoso, de acuerdo con el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, “se presume acoso laboral cuando se repiten en público actos como agresiones físicas, insultos relacionados con características personales, comentarios descalificadores, amenazas de despido, denuncias disciplinarias temerarias, humillaciones de opiniones laborales, o burlas sobre la apariencia física”. (Congreso de la república, 2006)

Por tanto, y siguiendo también lo establecido por la jurisprudencia “los requisitos para que una conducta constituya delito de acoso laboral son: Realizar contra otra persona actos hostiles o humillantes, sin llegar a constituir trato degradante, que tales actos sean realizados de forma reiterada, Que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial, que el sujeto activo se prevalega de su relación de superioridad y que tales actos tengan la caracterización de graves”. (Corte Suprema de Justicia 2020)

Sin embargo, su aplicación presenta desafíos, ya que la ambigüedad en la norma genera interpretaciones dispares y dificultar la protección de las víctimas. ¿Qué problemas presenta el delito de acoso laboral?

...el acoso laboral puede constituir delito o bien una forma de incumplimiento de los deberes laborales por parte del empresario en una relación laboral, y **los problemas que presenta la apreciación de una conducta como una u otra figura jurídica** (del ámbito penal o laboral, respectivamente) derivan precisamente de la dificultad para determinar cuándo se cumplen los requisitos del tipo penal. (Moral Zamorano, 2023)

En este artículo Moral Zamorano (2023), explica que el acoso laboral se configura a través de actos reiterados que, sin necesidad de ser gravemente degradantes, resultan hostiles o humillantes para la víctima. La jurisprudencia ha señalado que estos actos deben afectar la dignidad de la persona, generando angustia, temor o sentimientos de inferioridad. Además, la interpretación de la gravedad de los actos queda a criterio del juez, quien debe analizar cada caso de manera restrictiva. Por otro lado, no es necesario demostrar el daño moral, ya que este se presume inherente a la situación de acoso.

Aunque la Ley 1010 de 2006 establece un marco normativo para definir y sancionar el acoso laboral, su aplicación enfrenta dificultades debido a la ambigüedad en la interpretación de sus disposiciones. La falta de claridad en los criterios para diferenciar el acoso laboral como delito o como incumplimiento de deberes laborales genera incertidumbre en su aplicación. Además, la valoración de la gravedad de los actos queda

sujeta a la discrecionalidad judicial, lo que puede afectar la protección efectiva de las víctimas y la determinación de responsabilidades.

Además de los retos señalados, autores como Torres Tarazona, Niño Patiño y Rodríguez Jaramillo (2016) destacan que la aplicación de la Ley 1010 de 2006 ha sido limitada por su enfoque exclusivo en las relaciones laborales formales, dejando por fuera figuras contractuales como las de prestación de servicios o el trabajo independiente. Esto ha motivado propuestas de interpretación extensiva, que buscan incluir a todos los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales en su entorno laboral, independientemente del vínculo contractual que los una con la organización. Esta limitación afecta el principio de igualdad, dejando sin protección a un sector significativo de la población trabajadora.

Asimismo, se ha señalado que la exigencia de persistencia y demostrabilidad en la conducta hostil, como elementos constitutivos del acoso laboral, puede excluir situaciones graves pero esporádicas que afectan profundamente la dignidad humana. Aunque el artículo 7 de la ley contempla una excepción para casos de conductas aisladas, pero gravemente ofensivas, esta posibilidad se deja a criterio de la autoridad competente, lo cual puede derivar en decisiones desiguales ante casos similares (Torres, Niño, Rodríguez, 2016)

## INEFICACIA DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

La suficiencia e integralidad de los Comités de Convivencia Laboral como mecanismos para la protección y el reconocimiento efectivo de los derechos de las víctimas de acoso laboral ha sido objeto de análisis y debate. La Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo establece la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en empresas públicas y privadas. La razón de ser de esta resolución radica en que los comités constituyen una medida preventiva frente al acoso laboral, contribuyendo a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan su salud en los lugares de trabajo. Sin embargo, su efectividad es limitada debido a tres factores fundamentales:

Carácter conciliatorio en lugar de sancionatorio: Estos comités tienen como propósito mediar entre las partes y fomentar la resolución de conflictos mediante el diálogo, pero no cuentan con facultades sancionatorias, ni mucho menos acompañamiento para poder buscar una responsabilidad penal de estos hechos reprochables. Esto implica que, aun cuando un comité determine la existencia de acoso laboral, su intervención se reduce a una recomendación, dejando a la víctima sin una reparación real. El comité, aunque no cuente con facultades sancionatorias, debe garantizar un acompañamiento efectivo a la víctima. Este acompañamiento no solo implica la resolución interna del conflicto, sino también la orientación y el apoyo necesario para que, en casos extremos de acoso, se pueda activar la vía penal y buscar justicia a través de las instancias correspondientes. (Congreso de la república, 2006)

Este carácter se ve constatado en el artículo decimo primero del reglamento de convivencia laboral: En el cual se establece un procedimiento conciliatorio interno el cual es un mecanismo preventivo y confidencial para atender situaciones de acoso laboral. El empleado afectado debe presentar una queja por escrito ante el secretario del Comité, quien revisará su cumplimiento de requisitos y asignará un ponente. La contraparte tendrá cinco días para responder, garantizando su derecho a la defensa. (Corte Suprema de Justicia, 2023)

El Comité que estará “compuesto por dos (2) representantes del empleador y sus respectivos suplentes y dos (2) de los empleados, con los respectivos suplentes”. (Corte Suprema de justicia, 2019), analizará el caso en su próxima reunión y citará a las partes a una audiencia conciliatoria. Se dará la palabra al quejoso y a la contraparte para exponer sus argumentos. Si el conflicto puede resolverse por conciliación, se instará a las partes a llegar a un acuerdo, que quedará registrado en un acta confidencial. Si no hay conciliación y el quejoso insiste en que se trata de acoso laboral con implicaciones disciplinarias, el caso se remitirá a la Procuraduría General de la Nación. Finalmente, el Comité hará seguimiento a los compromisos adquiridos o decidirá si debe trasladar lo actuado a las autoridades competentes.

En conclusión, el carácter conciliatorio de los comités de convivencia laboral limita su efectividad en la protección de las víctimas de acoso laboral, ya que su función se reduce a la mediación sin facultades sancionatorias ni mecanismos para buscar una responsabilidad penal. Aunque el procedimiento establecido permite la resolución de conflictos a través del diálogo, deja a las víctimas sin una reparación real cuando no se logra un acuerdo e incluso a la reiteración de esta conducta.

Según Parra Cortés (2015), los comités de convivencia deben ser entendidos no solo como instrumentos internos de resolución de conflictos, sino como parte de un enfoque integral de prevención y protección del derecho al trabajo digno, entendido en un sentido amplio que incluye la integridad física y mental del trabajador. Desde el marco internacional, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ha señalado que el derecho al trabajo no se agota en la posibilidad de obtener un empleo, sino que exige condiciones de trabajo justas y saludables, libres de violencia, incluyendo el acoso

Falta de independencia: La falta de independencia de los comités y su integración con representantes del empleador también pueden afectar la imparcialidad en la toma de decisiones. En consecuencia, es fundamental fortalecer estos mecanismos con medidas más efectivas que garanticen una verdadera protección y acceso a la justicia para las víctimas de acoso laboral. Se puede generar un conflicto de interés al momento de evaluar denuncias contra la propia organización. En muchos casos.

La poca imparcialidad que se presenta al momento de constituir el Comité de Convivencia Laboral en el sentido que los integrantes del comité son generalmente los trabajadores de confianza del victimario. Situación que se puede presentar al momento de la elección, ya que no existe la obligación a cargo de los trabajadores designar a sus representantes en el Comité de Convivencia Laboral (Gaitán y Palacio, 2021)

En conclusión, la falta de independencia de los comités de convivencia laboral compromete su objetividad y eficacia en la resolución de casos de acoso laboral. La posibilidad de que los integrantes sean personas cercanas al empleador o incluso al

presunto agresor genera un evidente conflicto de interés, debilitando la confianza de las víctimas en estos mecanismos. La ausencia de una obligación clara para que los trabajadores elijan representantes imparciales agrava esta situación, dejando a las víctimas en una posición de vulnerabilidad. Por ello, resulta indispensable reformar la conformación y funcionamiento de estos comités para garantizar su autonomía y fortalecer su papel en la protección de los derechos laborales.

Falta de capacitación: Los integrantes de los comités suelen carecer de formación especializada en temas de acoso laboral, derechos de los trabajadores y psicología forense. Esto limita su capacidad para identificar y gestionar adecuadamente los casos, lo que puede generar desconfianza en las víctimas y afectar la credibilidad del mecanismo.

La herramienta por excelencia llamada a la prevención de este fenómeno es el Comité de Convivencia Laboral. En la práctica, este instrumento presenta poca eficacia, asociada a los obstáculos frente al funcionamiento y los resultados esperados por quienes acuden de manera primigenia a la solución del conflicto. La poca eficacia del Comité de Convivencia Laboral en la práctica reside en el nulo o poco acompañamiento de mecanismos de prevención del acoso laboral distintos al Comité de Convivencia Laboral, dejándolo como único instrumento en el ámbito interno de las empresas. Lo anterior genera el temor a denunciar o presentar la queja, por las represarías que podrá sufrir el denunciante, situación que se refleja en que el 58.40% de la población objeto de estudio no ha utilizado la herramienta procesal de queja o denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral. (Gaitán y Palacio, 2021)

En conclusión, la falta de capacitación de los integrantes de los comités de convivencia laboral compromete su efectividad como mecanismo de prevención y resolución de conflictos en el ámbito laboral. Además, la dependencia exclusiva de este comité como herramienta interna de las empresas, sin el respaldo de otros mecanismos de prevención, incrementa el temor a denunciar por posibles represalias.

En línea con lo anterior, se ha propuesto también la implementación de registros internos obligatorios que documenten las quejas y actuaciones relacionadas con el acoso, así como el uso de protocolos especializados que permitan identificar patrones de hostigamiento aun cuando las pruebas directas sean limitadas. Este enfoque no solo aliviaría la carga probatoria para las víctimas, sino que fortalecería la capacidad de respuesta institucional frente a este fenómeno. La experiencia española muestra que una respuesta institucional efectiva al acoso laboral contribuye tanto a la salud mental de los trabajadores como a la productividad empresarial, al reducir los conflictos y los costos asociados al clima organizacional tóxico (Miguel Barrado, 2016)

Esto se evidencia en el bajo porcentaje de trabajadores que recurren a este procedimiento, lo que resalta la necesidad de fortalecer la capacitación y mejorar la efectividad de estos comités para garantizar una verdadera protección contra el acoso laboral.

Además, la experiencia comparada permite constatar que algunos países como España han avanzado hacia la incorporación de herramientas de evaluación del riesgo psicosocial dentro de las empresas, y la responsabilidad activa del empleador en su prevención. En este contexto, se reconoce que el acoso laboral tiene efectos no solo individuales, sino también estructurales, como la disminución de la productividad y el aumento del ausentismo laboral (Miguel Barrado, 2016)

### Carga Probatoria sobre la Víctima

El acoso laboral, por su naturaleza, suele manifestarse a través de conductas psicológicas sutiles, indirectas o encubiertas, lo que dificulta la recopilación de pruebas concretas a favor del empleado. La legislación colombiana impone sobre la víctima la carga de demostrar la existencia del acoso, lo que representa un obstáculo significativo para acceder a la justicia penal y administrativa.

Dificultad en la documentación del acoso: Aunque la ley 1010 de 2006 en el artículo 9, sí menciona mecanismos probatorios, como testimonios, documentos y peritajes,

aunque estos son insuficientes en la práctica, lo que deja a la víctima en una posición desventajosa frente a su agresor.

El recaudo probatorio es de difícil consecución por la víctima, al encontrarse en un escenario de privacidad entre él, la víctima y victimario ya que el hostigamiento se produce desde una o varias personas a una persona en solitario que debido a la agresión se ve incitado a una protección inútil de la situación que tiene frente al continuo ataque (Leymann & Gustafsson, 1996).

Ante esta situación, resulta fundamental considerar reformas que permitan aliviar la carga probatoria de la víctima, tales como la inversión de la carga de la prueba en determinados casos o la implementación de protocolos internos para registrar y dar seguimiento a las denuncias.

Posibles represalias: La ausencia de medidas de protección y la dificultad para probar los hechos pueden desalentar a las víctimas a denunciar, por miedo a perder su empleo o sufrir represalias dentro de la empresa.

Las represalias se producen cuando un empleador trata mal a alguien porque ha participado en una actividad protegida. Las actividades protegidas incluyen:

Presentar una denuncia o ser testigo de una acusación o investigación.

Hablar con un supervisor o gerente sobre la discriminación o el acoso.

Negarse a cumplir órdenes que puedan dar lugar a discriminación.

Resistirse a las insinuaciones sexuales o intervenir para proteger a otros. (UsaGov, s.f.)

El análisis de las falencias de la Ley 1010 de 2006 evidencia la necesidad de reformas que fortalezcan su aplicación y garanticen una verdadera protección para las víctimas de acoso laboral. La ambigüedad en su alcance normativo, la ineficacia de los comités de convivencia, la falta de independencia y capacitación en estos órganos, así

como la alta carga probatoria sobre la víctima, limitan su efectividad. Estas deficiencias no solo afectan a los trabajadores, sino que también generan un impacto en el entorno empresarial, al fomentar un clima laboral adverso y aumentar los riesgos legales para los empleadores.

Ante este panorama, resulta fundamental analizar el papel de los empleadores en la prevención del acoso laboral. Más allá del cumplimiento de sus obligaciones legales, es necesario evaluar las implicaciones prácticas de las medidas que implementan y su efectividad para garantizar ambientes de trabajo seguros y respetuosos. El siguiente capítulo abordará esta problemática, examinando la responsabilidad que recae sobre los empleadores en la adopción de estrategias preventivas y correctivas dentro de las organizaciones.

## **RESPONSABILIDAD QUE ADOPTA EL EMPLEADOR FRENTE A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

### **MARCO NORMATIVO PENAL DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR**

La Ley 1010 de 2006 fue promulgada con el propósito de establecer medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral (Congreso de la República, 2006). Además, protege bienes jurídicos fundamentales, como la dignidad y la salud mental del trabajador. Por ello, en este capítulo nos centraremos en los artículos que contribuyen al desarrollo del concepto de responsabilidad del empleador.

Aunque su naturaleza principal es laboral, la Ley 1010 de 2006 contempla expresamente la posibilidad de sanciones penales para el empleador. En su artículo 6º, establece que podrá ser considerado autor del acoso "la persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral". (Congreso de la república, 2006), Así, el legislador consagra que el empleador, ya sea persona natural o jurídica, puede incurrir en responsabilidad penal no solo por realizar directamente actos de hostigamiento, sino también por inducirlos o favorecerlos.

Por otro lado, el artículo 9 de la Ley 1010 impone al empleador una verdadera obligación de medios en prevención. Exige que los reglamentos internos de las empresas incluyan mecanismos preventivos (por ejemplo, comités de convivencia, campañas de, Además, el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 impone al empleador una obligación de medios en materia de prevención, exigiendo que los reglamentos internos de las empresas incluyan mecanismos específicos como campañas de sensibilización, reglamentos explícitos y procedimientos internos confidenciales y efectivos para atender las denuncias de acoso. En esa misma disposición, se faculta a los comités bipartitos de las empresas para asumir funciones de prevención y atención de estas conductas. (Congreso de la república, 2006)

Cabe resaltar que el párrafo 2° del artículo 9° establece que la **omisión** del empleador en adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias “se entenderá como tolerancia” al acoso laboral. En suma, la Ley 1010 responsabiliza al empleador tanto en la acción como en la omisión: debe implementar protocolos y diligencias para evitar el acoso, y, de no hacerlo, su inacción se equipará jurídicamente con aprobar el daño (Congreso de la república, 2006).

En consecuencia, haciendo un análisis del párrafo, la ley no solo exige una respuesta activa frente a estas conductas, sino que también responsabiliza al empleador por su inacción.

la ausencia de protocolos adecuados equivale jurídicamente a la aprobación implícita del daño, reforzando la obligación del empleador de garantizar un entorno laboral libre de acoso mediante mecanismos efectivos de prevención y sanción.

Además, autores como Contreras y Castro (2023) destacan que el empleador, como titular del deber de seguridad, no solo debe abstenerse de cometer actos de acoso, sino que debe actuar positivamente para evitar cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad del trabajador. Su omisión puede acarrear tanto responsabilidad civil como penal, especialmente si se demuestra que no adoptó medidas razonables a pesar de haber conocido la situación de hostigamiento

La responsabilidad penal del empleador se refuerza además a través del Código Penal colombiano. El artículo 134B de la Ley 599 de 2000 tipifica el delito de hostigamiento, sancionando a quien promueva o instigue actos, conductas o comportamientos orientados a causar daño físico o moral a una persona por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, entre otros. La pena prevista oscila entre doce (12) y treinta y seis (36) meses de prisión, y una multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Congreso de la república, 2000)

Aunque este tipo penal tiene un enfoque general de protección contra la discriminación y no está limitado exclusivamente al ámbito laboral, resulta aplicable para sancionar prácticas sistemáticas de hostigamiento que lesionan la dignidad de las personas. En ese contexto, si un empleador promueve o tolera prácticas humillantes basadas en cualquiera de los motivos contemplados, podría ser procesado penalmente bajo la figura de hostigamiento.

Adicionalmente, la propia Ley 1010 de 2006 contempla sanciones específicas para el empleador que tolere el acoso laboral dentro de su régimen sancionatorio. El artículo 10 de esta dispone que, acreditada la existencia del acoso, se impondrán sanciones tanto al acosador como al empleador que lo haya tolerado, consistentes en una multa de dos (2) a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Además, si el empleador ocasiona el acoso o lo tolera, estará obligado a asumir el 50 % de los costos de atención médica derivados del daño sufrido por la víctima, en favor de las entidades correspondientes como las EPS y las ARL. (Congreso de la república, 2006)

Así, la norma establece un doble mecanismo de reproche: penaliza directamente al autor de los actos de acoso y sanciona económicamente la pasividad del empleador que omite su deber de prevención.

En consecuencia, el marco normativo colombiano ubica al empleador en una posición de alta responsabilidad. Esta responsabilidad no es meramente legal, sino

también ética y organizacional, ya que el empleador representa el agente institucional que define el clima laboral.

El acoso laboral es una forma de violencia estructural que se manifiesta en contextos empresariales donde se toleran prácticas de deshumanización o indiferencia ante las agresiones psicológicas, físicas o sociales contra el trabajador. Por tanto, no implementar medidas preventivas constituye una forma de legitimación institucional de esa violencia Díaz Granados (2014)

De manera paralela, el Código Penal colombiano sanciona a todo empleador que promueva o consienta actos de hostigamiento motivados en causas discriminatorias, en los términos del artículo 134B de la Ley 599 de 2000. Esto implica que el empleador puede incurrir en responsabilidad penal no solo por cometer directamente actos de acoso, sino también y quizás de manera más significativa por no adoptar las precauciones razonables para impedirlo, dado que su omisión se equipara jurídicamente a la tolerancia del daño.

## DE LAS OBLIGACIONES LEGALES A LA REALIDAD EMPRESARIAL

A pesar del marco legal descrito, la implementación práctica de estas obligaciones enfrenta serias dificultades en muchas empresas colombianas. En teoría, las compañías deben cumplir un protocolo integral contra el acoso; en la práctica, sin embargo, a menudo persisten brechas significativas. Entre los principales desafíos identificados se encuentran los siguientes:

Comités de convivencia: La Ley 1010 (Art.9) prevé la participación de comités de empresa bipartitos en la prevención y atención del acoso.

En la realidad muchas organizaciones crean estos comités más por exigencia formal que por convicción. Con frecuencia sus integrantes no cuentan con capacitación especializada en psicología laboral o resolución de conflictos, ni con independencia efectiva frente a la gerencia. Esto limita su autonomía para investigar imparcialmente las quejas, de modo que los comités terminan ejecutando funciones ceremoniales sin

impacto real. En consecuencia, escapan de su control muchos casos de acoso que podrían derivar en responsabilidades penales. (Castillo Pantoja, 2016)

Protocolos internos de investigación: Aunque la norma exige procedimientos “confidenciales y efectivos”, en la práctica los reglamentos internos suelen limitarse a definiciones generales de acoso. No explicitan detalladamente cómo investigar una denuncia, qué plazos se deben cumplir ni qué sanciones internas corresponderán. Esta falta de claridad genera demoras injustificadas o pasos omitidos.

Capacitación y sensibilización: Otro factor crítico es la escasa formación continua. Muchas empresas programan sesiones de sensibilización esporádicas (una charla o entrega de manuales) que no profundizan en el tema. Esto genera que un alto porcentaje de empleados desconozca qué conductas constituyen acoso o cómo funciona el mecanismo de denuncia interno. Además, al no reforzarse periódicamente, la información se olvida. En la práctica, esta deficiencia se traduce en que las víctimas no identifican las conductas abusivas, o bien temen denunciar por desconocimiento de las garantías de confidencialidad y protección. En entornos así, el clima de trabajo no cambia y la normalización de los insultos o abusos persiste.

Falta de registro documental: Salvo contadas excepciones, muchas empresas no llevan bitácoras formales de los incidentes ni actas de las reuniones del comité. Los episodios de acoso no quedan consignados de manera ordenada (por ejemplo, en informes escritos o sistemas electrónicos de seguimiento). Esta falta de documentación sistemática obstaculiza la construcción de prueba anticipada. Si luego se requiere remitir un caso a la justicia penal, el empleador carece de evidencias registradas que demuestren qué diligencias adoptó y cuándo. En un proceso judicial, la ausencia de registros jugados a favor del empleador (como pruebas de plazos cumplidos o medidas correctivas aplicadas) debilita su defensa.

Cultura organizacional y represalias: Más allá de lo técnico, existe a veces una cultura corporativa que no toma en serio la prevención del acoso. En empresas con estructuras muy jerárquicas o autoritarias, prevalece la tolerancia tácita al maltrato. Los empleados que quisieran denunciar temen represalias (por ejemplo, perder

oportunidades de ascenso o ser marcados negativamente). Esta percepción desalienta las denuncias internas y hace que muchas quejas queden en el silencio. La falta de confianza en los mecanismos crea un círculo vicioso: sin denuncias, la empresa no percibe la magnitud del problema y no refuerza sus políticas.

Estas deficiencias prácticas no sólo dejan desprotegidas a las víctimas, sino que incrementan el riesgo penal del empleador. Esto se agrava si se consideran los desarrollos recientes de la Corte Suprema de Justicia, que han advertido que, en el marco del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, la culpa patronal puede configurarse no solo por acción directa, sino por omisión al deber de cuidado cuando la empresa no implementa estrategias eficaces para evitar daños previsibles derivados de riesgos psicosociales, como el acoso laboral (Congreso de la República, 1950)

La omisión de protocolos claros, formación adecuada y registros documentales crea un panorama en el que cualquier proceso penal se vuelve más riesgoso para la empresa. Si un caso llega a instancias judiciales, la falta de prueba del cumplimiento proactivo dificulta acreditar la “diligencia debida” del empleador. En cambio, una correcta implementación de los mandatos legales (certificada con evidencias fehacientes) podría considerarse un atenuante, al demostrar la voluntad genuina de prevenir el delito. En resumen, la brecha entre el deber de prevenir (enunciado en la ley) y la conducta real de muchas empresas agrava la exposición a sanciones penales.

## MEDIDAS RECOMENDADAS PARA MITIGAR LA RESPONSABILIDAD PENAL

Para cerrar la brecha entre la norma y la práctica, las empresas deben adoptar un enfoque integral de compliance laboral enfocado en la prevención del acoso y la gestión eficaz de los incidentes. Las acciones esenciales según la revista *haz*, 2017 incluye:

Para una prevención efectiva del acoso laboral, es fundamental comenzar con la evaluación de riesgos psicosociales, lo cual implica realizar diagnósticos periódicos, ya sean anuales o semestrales, con el fin de identificar factores que puedan propiciarlo, tales como la carga de trabajo excesiva o deficiencias en la comunicación interna. En este sentido, se recomienda la contratación de expertos externos, ya que su intervención

garantiza objetividad y una lectura imparcial de la situación interna de la organización. Ahora bien, estos diagnósticos deben complementarse con el fortalecimiento de los comités de convivencia, lo que requiere actualizar el reglamento interno para asegurar su independencia e imparcialidad, incluso mediante la inclusión de un miembro externo. Además, es indispensable capacitar a sus integrantes en la identificación de conductas de acoso, así como en los protocolos de mediación y en la correcta derivación a instancias legales, de manera que puedan actuar con eficacia y legitimidad.

En paralelo, deben implementarse protocolos de denuncia y protección que contemplen canales confidenciales y anónimos para la recepción de quejas, los cuales deben estar acompañados de procedimientos claros y plazos bien definidos. Dichos protocolos deben incluir también medidas de protección al denunciante, como su reasignación temporal o la adopción de medidas preventivas que eviten represalias. Asimismo, resulta imprescindible contar con un registro documental robusto, manteniendo actas y bitácoras en cada fase del proceso, con plazos explícitos para cada etapa, ya que esto no solo asegura la transparencia interna, sino que también permite reconstruir el proceso en caso de requerimientos judiciales. En este contexto, la capacitación y sensibilización continua es un componente esencial, por lo que deben implementarse talleres periódicos dirigidos a todos los niveles jerárquicos, acompañados de campañas internas permanentes que refuercen la política de "tolerancia cero" frente al acoso.

A esto debe sumarse la realización de auditorías internas y externas, las cuales deben llevarse a cabo anualmente para evaluar el cumplimiento de los protocolos establecidos y la eficacia de los comités de convivencia. Es importante que los resultados de estas auditorías sean comunicados a la alta dirección, con el propósito de asegurar una supervisión constante y un compromiso institucional sostenido. Finalmente, se deben establecer mecanismos claros de sanciones internas y remisión penal, que incluyan una escala de medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la conducta acosadora. Además, en los casos en los que existan indicios de delito, como daño moral o discriminación, debe procederse con la remisión del caso a la Fiscalía, en cumplimiento del artículo 134B del Código Penal (Montoya, 2017)

En conjunto, la adopción de estas medidas fortalece el cumplimiento de los deberes legales y reduce el riesgo penal. Un sistema de compliance laboral que incluya evaluación de riesgos, protocolos escritos, registros documentales y auditorías periódicas contribuye a crear un entorno laboral sano y a demostrar ante cualquier autoridad la diligencia en la prevención.

De esta manera, se protege tanto a los trabajadores como al propio empleador, ya que la demostración de una gestión proactiva puede atenuar su responsabilidad en un eventual proceso penal. EN suma, como lo demuestra el análisis doctrinal de Contreras y Castro, “Las conductas de acoso laboral afectan bienes jurídicos fundamentales como la dignidad, la integridad y la salud mental del trabajador, lo que justifica una respuesta penal firme cuando el empleador permite, favorece o ignora su ocurrencia dentro de la organización” (2023)

La legislación colombiana atribuye al empleador una amplia responsabilidad penal en materia de acoso laboral. La Ley 1010/2006 exige al patrón la adopción de mecanismos preventivos y sancionatorios, y considera su inacción como tolerancia al delito. Por su parte, el Código Penal (Art.134B) y las mismas sanciones de la Ley 1010 imponen penas y multas cuando el hostigamiento se lleva a cabo con motivación discriminatoria. En la práctica, esto significa que el empleador puede ser judicialmente imputado tanto por promover conductas abusivas como por omitir la implementación de protocolos de prevención.

Sin embargo, el riesgo penal no es inevitable si se actúa con diligencia. La forma de mitigar la responsabilidad es demostrar un cumplimiento real y sistemático de las obligaciones legales. En consecuencia, el empleador debe promover una cultura de tolerancia cero al acoso y respaldarla con políticas claras, entrenamiento continuo, documentación exhaustiva y controles de auditoría. Cada paso dado –desde la evaluación de riesgos hasta la remisión de casos graves a la Fiscalía– debe quedar sustentado por evidencia escrita y actuaciones diligentes. De este modo, no sólo se facilita la protección de los trabajadores, sino que se provee al juzgador prueba anticipada de la buena fe empresarial. En conclusión, la responsabilidad penal del empleador frente

al acoso laboral descansa en la materialización efectiva de su deber preventivo: cumplir la Ley 1010 a cabalidad es la mejor estrategia para evitar sanciones penales y garantizar entornos de trabajo seguros y respetuosos.

## **CONCLUSIONES**

Las conclusiones de este trabajo se han ido construyendo progresivamente a lo largo del análisis crítico de la Ley 1010 de 2006, evidenciando cómo, pese a representar un avance legislativo importante en la regulación del acoso laboral en Colombia, su implementación práctica ha resultado limitada e insuficiente. Las falencias identificadas en la definición normativa del acoso, la deficiencia de los mecanismos de prevención, la carga probatoria impuesta a la víctima y la inoperancia de los comités de convivencia laboral, exponen una preocupante brecha entre el diseño teórico de la ley y su materialización efectiva en la protección de los derechos laborales.

Más allá de la existencia de la ley como un marco normativo, este estudio permite concluir que el verdadero desafío radica en la correcta aplicación de sus disposiciones y en la generación de una cultura organizacional que realmente combata el acoso en los entornos laborales. El mantenimiento de una regulación que, en la práctica resulta ineficaz, no solo perpetúa situaciones de vulnerabilidad y desprotección para los trabajadores, sino que también socava la confianza en las instituciones encargadas de velar por la justicia laboral. Desde una perspectiva de política pública, resulta imprescindible replantear las estrategias normativas y administrativas para lograr un impacto tangible en la prevención y sanción del acoso.

El análisis de la responsabilidad del empleador frente al acoso laboral permite afirmar que el cumplimiento formal de las obligaciones legales no resulta suficiente si no se acompaña de acciones sistemáticas, verificables y comprometidas con la protección real de los trabajadores. La legislación colombiana, en especial a través de la Ley 1010 de 2006 y el artículo 134B del Código Penal, establece mecanismos de responsabilidad tanto por comisión directa de actos de acoso como por omisión en la implementación de medidas preventivas. No obstante, en la práctica empresarial persisten vacíos serios en la adopción de protocolos efectivos, la documentación de acciones y la capacitación de

sus integrantes, elementos todos indispensables para demostrar la diligencia exigida por el ordenamiento jurídico.

Se hace entonces necesario, desde una perspectiva crítica y de fortalecimiento normativo, insistir en la urgencia de modernizar y reformar la Ley 1010 de 2006, no solo para aclarar los conceptos jurídicos indeterminados que dificultan su aplicación, sino también para dotar a los mecanismos internos de las empresas de verdadera autonomía, capacidad sancionatoria y garantías de protección para las víctimas. Solo mediante un sistema de prevención y sanción efectivo, basado en el respeto a los derechos fundamentales y en una comprensión rigurosa del fenómeno del acoso laboral, será posible cerrar la distancia entre el mandato legal y la realidad cotidiana de los trabajadores colombianos.

Finalmente, es imperativo subrayar que la lucha contra el acoso laboral no puede quedar restringida al ámbito de las normas escritas. Se requiere un compromiso ético y social que trascienda la formalidad jurídica, promoviendo ambientes laborales libres de violencia y discriminación. La implementación de protocolos claros, la capacitación continua, la documentación sistemática de los casos y la existencia de auditorías periódicas deben convertirse en prácticas empresariales ordinarias y no en excepciones. Así, la verdadera garantía de un entorno laboral seguro y respetuoso no dependerá exclusivamente de la amenaza de sanciones, sino del establecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto a la dignidad humana como principio rector.

## BIBLIOGRAFÍA:

- Aconcha, É. A. P. El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta. ÉAP Aconcha - repository.ucatolica.edu.co
- Acosta, O., & Garnica, Y. (2022). El acoso laboral, antecedentes y normatividad a partir de la Ley 1010 de 2006. Universidad La Gran Colombia. <https://repository.ugc.edu.co/server/api/core/bitstreams/713b24da-d26c-4a7c-bd81-1c2d0d00ba88/content>
- Barrado, V. D. M., & Ballester, J. M. P. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), 25-44.
- Carvajal, M., & Gutiérrez, E. (2022). Voces silenciadas: aproximación al concepto de acoso laboral, una mirada desde las víctimas. Universidad de Antioquia. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/31459/7/CarvajalMarcelaGutierrezEdwin\\_2022\\_AcosoLaboralVictimas.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/31459/7/CarvajalMarcelaGutierrezEdwin_2022_AcosoLaboralVictimas.pdf)
- Castillo (2016), Protección Penal de los Trabajadores en Colombia. Marco Normativo para su Formulación, revista universidad Libre sede Cartagena. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/download/693/541/1007>
- Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso

laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

- Congreso de la República de Colombia. (24 de julio de 2000). Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano. Artículo 134B. [https://leyes.co/codigo\\_penal/134B.htm](https://leyes.co/codigo_penal/134B.htm)
- *Corte Constitucional, la Sala Séptima de Revisión*, Sentencia del 18 de agosto de 2020, exp. T-7.591.317
- Cortés, L. V. P. (2015). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Foro: Revista de Derecho*, (24), 51-71.
- Diazgranados-Quimbaya, L. A. (2014). El acoso laboral: análisis conceptual y comparado. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/932a895b-0cf0-4699-9246-113a8c01a82e>
- *Discriminación, acoso y represalias en el trabajo | USA Gov.* (s. f.). <https://www.usa.gov/es/discriminacion-acoso>  
represalias#:~:text=Las%20represalias%20se%20producen%20cuando,intervenir%20para%20proteger%20a%20otros.
- Gaitán, J. & Palacio, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *Jurídicas CUC*, 17(1), 589–612.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.20>
- García, D. M. G., Bedoya, L. M. V., & Tarazona, A. T. (2023). Dificultades procesales y probatorias frente al acoso laboral en Colombia: una reflexión desde la perspectiva jurídica (Ley 1010 de 2006).

- García, M. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una aproximación crítica. Revista Derecho, (44), 137-158. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/851/85141031007.pdf
- *La Corte – Comité de Convivencia Laboral – Corte Suprema Justicia.* (s. f.). <https://cortesuprema.gov.co/la-corte-comite-de-convivencia-laboral/>
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbnig - Ompsykiskt void i arbetslivet.* Lund: Studentlitteratur.
- López Pino, Carmen Marina, Seco Martín Enrique. Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. Revista de Derecho. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/851/85141031007.pdf
- Mejía, S. D. C., & Lozano, L. C. C. (2018). LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS EVENTOS DE ACOSO LABORAL EN EL CONTEXTO JURÍDICO COLOMBIANO. HIPOTESIS LIBRE, (17). <http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/276>
- Montoya (2017). 8 claves para evitar el riesgo penal en la empresa. Revista haz <https://hazrevista.org/rsc/2017/04/8-claves-para-evitar-el-riesgo-penal-de-la-empresa/>
- Moral Zamorano. (2023), ¿En qué casos el acoso laboral se considera delito?, Pagina web jurídica. <https://www.dexiaabogados.com/blog/acoso-laboral/>

- Morales Torres, V y Hortua, J. (2019). Análisis eficacia Ley 1010 de 2006 sobre las causas de acoso laboral en las empresas comerciales de productos de consumo masivo de Villavicencio. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Derecho, Derecho, Villavicencio. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/6633>
- Murillo Restrepo, L. M., García Abuabara, M. P., Fragozo Daza, M. M., Moreno Pérez, J. D., & Rivera Vélez, J. D. (2014). Cartilla “acoso laboral en Colombia”.
- Ortega Velásquez y Rodríguez Conde. Acoso Laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura. (s.f.). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/8fabb6d9-8ade-417e-a15e-7081d2da61af/content#:~:text=Se%20define%20el%20acoso%20laboral,19).
- Pita-Ojeda, M. A. (2016). Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia. [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:SvreSiNXKFAJ:scholar.google.com/+ACOSO+LABORAL+EN+COLOMBIA+&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2014&as\\_yhi=2025](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:SvreSiNXKFAJ:scholar.google.com/+ACOSO+LABORAL+EN+COLOMBIA+&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2014&as_yhi=2025)
- Tarazona, L. A. T., Patiño, N. N., & Patiño, N. R. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Academia & Derecho*, (12), 87-122. Dialnet-InterpretacionExtensivaDelAcosoLaboralEnColombia-6713572.pdf