

---

# Acoso sexual en el mundo del trabajo intelectual

Sexual Harassment in the World Of Work

Ana María Hoyos Navarro<sup>1</sup>

Johan Sebastián Amador Rodríguez<sup>2</sup>

Juan Sebastián Rodríguez Casas<sup>3</sup>

DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0013/nuevaepoca.60.2024.12165>

*“Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género” (OIT, 2019).*

## Resumen

Con el propósito de garantizar principios y derechos fundamentales del Estado social de derecho, como lo son la dignidad humana y el trabajo, el presente artículo abordará los conceptos de acoso sexual desde el ámbito jurídico penal y de acoso laboral, a partir de definiciones legales del código penal, la ley 1010 de 2006, entre otras; jurisprudencias y/o pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, incluyendo un análisis de los conceptos fijados por la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de determinar si existe una relación entre las figuras de acoso sexual y acoso laboral, para, así, establecer la posibilidad de que el primero, al desarrollarse o presentarse durante vigencia de una relación contractual, o en virtud de esta, pueda generar no sólo consecuencias jurídicas en el plano penal, como lo son aquellas estipuladas en el artículo 210A del Código Penal, sino que, a su vez, al permear el ámbito laboral, tenga consecuencias derivadas de la aplicación de la Ley 1010 de 2006 o “Ley de Acoso Laboral”.

**Palabras Claves:** Acoso sexual, acoso laboral, dignidad humana, violencia de género, auto-determinación

---

Open Access

*Cómo citar este artículo:* Hoyos, A. M., Amador, J. S. y Rodríguez, J. S. (2023). Acoso sexual en el mundo del trabajo. Revista Nueva Época, (60), 90-105.



---

<sup>1</sup>Egresada de la Universidad Libre de Colombia, programa de Derecho, Monitora del área de Derecho Laboral. Correo electrónico: [anam-hoyosn@unilibre.edu.co](mailto:anam-hoyosn@unilibre.edu.co)

<sup>2</sup>Estudiante de derecho de la Universidad Libre de Colombia, quinto año, Monitor del área de Derecho Laboral. Correo electrónico: [johans-amadorr@unilibre.edu.co](mailto:johans-amadorr@unilibre.edu.co)

<sup>3</sup>Estudiante de derecho de la Universidad Libre de Colombia, sexto semestre, Representante Estudiantil y Monitor del área de Derecho Laboral. Correo electrónico: [juans-rodriquezc@unilibre.edu.co](mailto:juans-rodriquezc@unilibre.edu.co)

## Abstract

With the aim of guaranteeing fundamental principles and rights of the social state of law, such as human dignity and work, this article will address the concepts of sexual harassment from the criminal legal sphere and workplace harassment, based on legal definitions from the penal code, law 1010 of 2006, among others; jurisprudence and/or pronouncements of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, including an analysis of the concepts established by the International Labor Organization, with the purpose of determining if there is a relationship between the figures of sexual harassment and workplace harassment, establishing the possibility that the former, when developing or presenting during the validity of a contractual relationship, or by virtue of this, can generate not only legal consequences in the criminal plane, such as those stipulated in article 210A of the penal code, but also, by permeating the labor sphere, have consequences derived from the application of law 1010 of 2006 or “workplace harassment law”.

**Key words:** Sexual harassment, Workplace harassment, Human dignity, Gender violence, Self-determination.

## Introducción

“Colombia es un Estado Social de Derecho (...) fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que lo integran” (Constitución Política, 1991). Estas son las palabras contenidas en el artículo primero constitucional, dejando por sentado, entre otros, como principios fundamentales del Estado la dignidad humana, el trabajo, la igualdad, la libertad y la autodeterminación. En diferentes pronunciamientos, la Corte Constitucional ha expuesto que la dignidad humana puede entenderse también como la posibilidad que tienen las personas de autodeterminarse, esto es, el derecho que tienen de decidir sobre sí mismos, incluyendo aquí la libertad, la formación sexual y la integridad de la persona. En virtud de esto, penalmente se castigan todas aquellas conductas que vulneren estos derechos, entre las cuales está el acoso sexual (Art. 210-A Ley 599 de 2000).

A su vez, teniendo en cuenta que el trabajo es “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” (Corte Constitucional, 2014), es menester sancionar conductas que, en contra de la libertad sexual de las personas, se presenten en el mundo del trabajo. Esta fue la razón por la cual se expidió la Ley 1010 de 2006, que dentro de sus modalidades tiene contemplada la posibilidad del maltrato sexual. Ahora, es importante mencionar que la OIT aprobó el Convenio 190, que, si bien no ha sido ratificado aún por el Estado colombiano, sí ha sido mencionado e interpretado “lato sensu” en repetidas ocasiones por la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Lo anterior conduce a hacer la siguiente pregunta: ¿por qué es posible hablar del acoso sexual en el mundo del trabajo?

Para responderla, el presente trabajo se dividirá en cuatro capítulos: el primero versará sobre el Convenio 190 de la OIT y su relación con el acoso laboral; para abordar, en el segundo y tercer capítulo, los temas de acoso sexual y acoso laboral respectivamente y en el cuarto capítulo, la relación entre ambas figuras, incluyendo el acoso sexual en razón del género, para, de esta manera, llegar a unas conclusiones.

## Capítulo 1. Convenio 190 y su relación con el acoso sexual

Citando diferentes convenios, tratados, recomendaciones y demás documentos internacionales que versan sobre la protección de los derechos humanos fundamentales, como lo son la igualdad, la dignidad humana, la libertad y el trabajo, entre otros, el 21 junio 2019, en Ginebra, se adoptó el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “sobre la violencia y el acoso” que trajo consigo no sólo la definición de acoso, sino también, la de violencia y un enfoque de ambas figuras por razón de género.

De conformidad con este convenio, la violencia y el acoso son un conjunto de “comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas (...) que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico; incluye la violencia y el acoso por razón de género”. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Asuvez, expone que la violencia y el acoso por razón de género aplican cuando dichas conductas “van dirigidas contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada

a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (Organización Internacional del Trabajo, 2019), evidenciando profundamente el hecho de que el acoso sexual se relaciona directamente con la violencia de género.

Como se puede observar, ambas definiciones tienen el componente sexual, específicamente, el daño y acoso sexuales por lo que se puede asegurar que la figura del acoso sexual, si bien por regla general, abarca una acepción jurídico-penal, se presenta también en el mundo del trabajo y, por ende, es susceptible de configurarse como acoso o violencia en el mundo del trabajo.

En consecuencia, cuando la figura del acoso sexual se presenta dentro de una relación laboral, como, por ejemplo, del empleador hacia un trabajador o trabajadora, dicha conducta no sólo tendría consecuencias penales, sino también laborales.

Respecto de su ámbito de aplicación, el convenio establece dos categorías de protección. Primero, hacia los trabajadores y segundo, hacia las personas que conforman el mundo del trabajo, lo que brinda un ámbito bastante amplio de protección, incluso, para las personas que están en etapa de formación, cesantes, voluntarios o estén en busca de empleo. A su vez, establece que la conducta de acoso se puede presentar no sólo en el lugar del trabajo, sino que aplica para cualquier figura que encaje en dicho concepto y que ocurra durante el trabajo o en relación con este.

Respecto de su aplicabilidad en la legislación colombiana, es importante mencionar que el convenio aún no ha sido ratificado. Sin embargo, la Corte Constitucional ha sido muy enfática en la solicitud

de que se aplique de manera auxiliar y como criterio de interpretación, además, de exhortar al Estado colombiano a su ratificación y aprobación. Además, en atención al artículo 93 constitucional, teniendo en cuenta que es un convenio internacional que versa sobre derechos humanos, es obligación del Estado aplicarlo “lato sensu”, esto es, “como referente necesario para la creación legal y para el control constitucional” (Corte Constitucional, 1999) y como parte del Bloque de Constitucionalidad.

## Capítulo 2. Acoso sexual.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es importante definir la figura de acoso sexual que, como se dijo, es principalmente una acepción jurídico-penal. La OIT define acoso sexual como “un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). En la legislación colombiana, el acoso sexual está tipificado como un delito contra la libertad, integridad y formación sexual de las personas y se encuentra dentro del capítulo II del título IV sobre los actos sexuales abusivos, de la siguiente manera:

Artículo 210A ACOSO SEXUAL. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Extracto artículo 210-A de la Ley 599 de 2000).

Respecto al Código Penal Colombiano, el acoso sexual implica realizar actos no consentidos de naturaleza sexual, ya sean verbales o físicos, valiéndose de situaciones de superioridad manifiesta, de autoridad o de poder, que atenten contra la libertad, dignidad y derechos fundamentales de una persona, conductas que pueden ocurrir en el entorno laboral.

Encontramos como parte subjetiva del tipo, el propósito del autor, ya que este debe perseguir la obtención de un provecho de carácter sexual, para sí o para un tercero, siendo este un delito de mera conducta; es decir, no se necesita de la consumación para la vulneración del bien jurídico tutelado.

Es importante distinguir entre el acoso sexual y el delito de injuria de hecho, ya que tienen características diferentes y consecuencias legales distintas. En el caso del acoso sexual, se requiere que la conducta se aproveche de una situación de poder o subordinación, y es crucial que sea repetitiva y continua. Por otro lado, la injuria de hecho tiene como objetivo principal ofender a la otra persona, sin requerir connotación sexual.

El acoso sexual va en contra de los derechos fundamentales de los trabajadores y constituye un problema tanto para la salud y seguridad en el trabajo, como para la creación de un entorno laboral aceptable.

Es fundamental tener en cuenta que el consentimiento mutuo es esencial en cualquier interacción de naturaleza sexual. El acoso sexual, por lo tanto, se caracteriza por la falta de consentimiento, la reiteración o

o continuidad y por crear un ambiente intimidante, hostil o degradante para la persona afectada.

### Capítulo 3. Acoso laboral

Para definir el acoso laboral es necesario acudir a la Ley 1010 de 2006, cuya normativa busca definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas que encajan en el concepto de acoso laboral, protegiendo los bienes jurídicos de “(...) el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.” (Congreso de la República, Ley 1010, 2006)

Al momento de definir acoso laboral, se debe mencionar que dicha figura aplica tanto para el sector público como privado, y la ley expone que es una “conducta persistente y demostrable”. Esto quiere decir que, para que se configure acoso laboral, es necesaria la reiteración de los comportamientos, conductas o acciones, manifestando que “excepcionalmente, un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral (...)” (Congreso de la República, Ley 1010, 2006).

Continúa mencionando los sujetos pasivos, esto es, quiénes son susceptibles de sufrir el acoso, siendo: “un empleado, trabajador” seguido de los sujetos activos, es decir, quienes pueden realizar la conducta catalogada como acoso, siendo “un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno”, entendiendo que el acoso puede ser vertical, cuando viene de un jefe o un superior,

u horizontal cuando proviene de un compañero de trabajo.

Finalmente, como finalidad o propósito de la conducta, expone “infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. (Congreso de la República, Ley 1010, 2006).

Es importante mencionar el hecho de que, internacionalmente la persistencia no es un requisito para que se configure la conducta en estricto sentido como lo señala la norma, por lo que diversos autores como el doctor Luis Alberto Torres Tarazona (2022) expone que, en realidad, no se necesita tal persistencia para la consumación del acoso. La reiteración de dicha conducta resulta en una agravación a las lesiones que recaen en el trabajador. Esta postura se justifica en el hecho de que basta un sólo acto para transgredir los bienes jurídicos protegidos, lo cual tornaría innecesaria la persistencia del acto de acoso.

Entonces, si bien este es el inicio de la regulación y se da un paso importante para prevenir el acoso, es cierto que hay factores que la ley deja de lado o es insuficiente a la hora de regular, como el hecho de que se preocupa más porque haya que el riesgo que genera la conducta y deja de lado los distintos tipos de vinculación contractual, siendo que internacionalmente la protección no distingue modalidades contractuales. De hecho, en palabras propias de la Corte Constitucional (2021): “El Convenio número C-190 de la OIT parte de una definición del mundo de trabajo que es amplia (artículo 2º) y marca, a un mismo tiempo,

la extensión del ámbito de protección que confiere (...)”,

Lo anterior demuestra que, a pesar de que el concepto aplicable en Colombia es el de la Ley 1010 de 2006 en virtud de que el país no ha ratificado el convenio 190 de la OIT sobre el tema, es importante recalcar que la Corte Constitucional ha instado su ratificación y su uso, como, por ejemplo, en la Sentencia de tutela 317 de 2020 y 140 de 2021, en las cuales exhortó al Gobierno Nacional y al Congreso de la República a su ratificación y aprobación.

Teniendo en cuenta la definición que se aporta en el ordenamiento jurídico colombiano y la necesidad de ratificación del convenio 190 clamado desde la jurisprudencia, se debe mencionar lo novedoso del convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT que, desde el preámbulo, recalcan la preocupación por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, con los siguientes aportes importantes:

- La OIT opta por definir “acoso” y “violencia”, estableciendo que ambos se consideran figuras de acoso laboral, pero a su vez, permitiendo a los Estados definir las de manera conjunta o separada.
- No hay discriminación entre las diferentes modalidades contractuales, ya que la finalidad de la figura del acoso laboral y violencia es la protección de las personas contra dichas conductas que atentan contra la libertad, la autodeterminación, la dignidad humana, entre otros; por lo que, limitar su aplicabilidad únicamente a aquellas modalidades que se rigen por un contrato laboral o de trabajo

vulnera el principio de igualdad que es, además, pilar fundamental del Estado social de derecho.

- La definición dada por la OIT sobre conductas de acoso laboral abarca un espectro más amplio a las modalidades de acoso, la ampliación del concepto de lugar de trabajo, las personas que pueden ser víctimas del acoso e incorpora una perspectiva de género.
- Las conductas no necesitan ser reiteradas o extendidas en el tiempo, ya que bastará una sola conducta para que se configure el acoso laboral.
- Respecto a la recomendación 206, es importante resaltar el hecho que promueve la protección a no solo los denunciantes y víctimas, sino a los testigos y los informantes que puedan sufrir represalias o retaliaciones.

Ahora, como bien se mencionó con anterioridad, es importante diferenciar las modalidades de acoso laboral que contempla la Ley 1010 de 2006, haciendo un énfasis especial en la modalidad de maltrato laboral, que trae consigo aquellas conductas que atentan contra la libertad sexual de las personas en el mundo del trabajo.

### 3.1 Modalidades de acoso laboral

Junto con la definición dada por la Ley 1010 de 2006, se realizó una división de las modalidades de acoso que pueden existir en el mundo del trabajo, lo que facilita que, al momento de invocar la figura del Acoso Laboral, sea mucho más fácil ubicar la o las conductas o amenazas que presuntamente la configuran.



### **3.1.1. Persecución laboral**

La persecución laboral constituye una forma de violencia psicológica en el ámbito de trabajo, la cual afecta de manera significativa el bienestar y la salud emocional de la persona que la experimenta. De acuerdo con el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por persecución laboral un conjunto de comportamientos caracterizados por su reiteración y evidente arbitrariedad, los cuales denotan la intención de inducir la renuncia del empleado o trabajador afectado.

Estos comportamientos se manifiestan mediante la constante descalificación, la imposición de una carga de trabajo excesiva y la implementación de cambios permanentes en el horario laboral, con el propósito de generar desmotivación y malestar en el entorno laboral y pueden llevar al empleado o trabajador afectado a considerar la renuncia como la única solución para escapar de la situación abusiva.

Es relevante mencionar la Sentencia 01356 de 2014, emitida por el Consejo de Estado, la cual ha abordado el concepto de persecución laboral. Dicha sentencia establece que la persecución laboral engloba toda conducta que presente características de reiteración o evidente arbitrariedad, y que permita inferir la intención de inducir la renuncia del empleado o trabajador afectado (Consejo de Estado, Sentencia 01356, 2014). Estas conductas se manifiestan a través de la constante descalificación, la imposición de una carga de trabajo excesiva y la implementación de cambios permanentes en el horario laboral, los cuales pueden generar desmotivación laboral (Consejo de Estado Sentencia 01356, 2014).

A su vez, mediante la Sentencia 01356 de 2014, reconoce la importancia de considerar la repetición y arbitrariedad de las conductas en el contexto de la persecución laboral, lo cual refuerza la idea de un patrón de acoso y hostigamiento hacia el empleado o trabajador.

### **3.1.2. Discriminación laboral**

El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define la discriminación laboral como cualquier trato diferente fundamentado en motivos de “raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social”, que carezca de justificación desde una perspectiva laboral.

La OIT destaca que la discriminación en el ámbito laboral es perjudicial tanto para los individuos como para la sociedad en general. Restringe las posibilidades de desarrollo tanto personal como profesional de las personas, así como su contribución al crecimiento económico y social. Además, la discriminación en el empleo y en la ocupación va en contra de los principios fundamentales de igualdad y justicia y socava los esfuerzos por lograr una sociedad inclusiva y equitativa.

### **3.1.3. Entorpecimiento Laboral**

El entorpecimiento laboral, de acuerdo con el artículo segundo de la Ley 1010, se refiere a una serie de acciones que tiene como finalidad dificultar, hacer más gravosa o retardar la ejecución de la labor de un trabajador o empleado, ocasionando perjuicio para este último. Asimismo, en la Sentencia 01359 de 2014, emitida por el Consejo de Estado, se reafirma el concepto de entorpecimiento laboral.

Esta sentencia sostiene que la figura abarca toda conducta cuya finalidad sea dificultar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardar su realización, causando perjuicio al trabajador o empleado. (Consejo de Estado, Sentencia 01356, 2014)

En síntesis, se puede decir que el entorpecimiento laboral es una serie de acciones que busca dificultar la ejecución de la labor, generando perjuicio para el trabajador o empleado.

### **3.1.4. Inequidad Laboral**

La inequidad laboral en Colombia se refiere a la existencia de disparidades y desigualdades en el entorno laboral y uno de los aspectos que puede contribuir a esta problemática es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Esto implica que se le asignen tareas o responsabilidades que están por debajo de sus habilidades, competencias o nivel de formación, de manera injusta o discriminatoria.

Cuando se asignan funciones a menosprecio del trabajador, se le está negando la oportunidad de utilizar plenamente su potencial y desarrollar sus capacidades. Esto puede generar sentimientos de frustración, desmotivación y subvaloración por parte del empleado, afectando su bienestar laboral y su desarrollo profesional.

La asignación de funciones a menosprecio del trabajador puede manifestarse de diferentes maneras. Por ejemplo, puede implicar la asignación de tareas monótonas, repetitivas o de baja complejidad

a empleados con habilidades y conocimientos más avanzados. También puede darse en situaciones donde se asignan cargas de trabajo excesivas o se desvalorizan las contribuciones de ciertos trabajadores en comparación con otros.

### **3.1.5. Desprotección Laboral**

La desprotección laboral, según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, incluye toda conducta que tenga como propósito poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante la impartición de órdenes o la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad laboral. Esta modalidad implica exponer al trabajador a situaciones que comprometen su bienestar y seguridad, poniéndolo en peligro físico o emocional. Esto puede ocurrir cuando se le asignan tareas que implican un riesgo para su salud y no se proporcionan los elementos de protección adecuados, como equipo de seguridad o capacitación necesaria. Asimismo, puede involucrar la imposición de labores que excedan las capacidades físicas o mentales del trabajador, lo cual puede generar lesiones o afectar su salud en general.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, consagra el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables. Asimismo, el Código Sustantivo del Trabajo, en sus diferentes disposiciones, establece las obligaciones de los empleadores en cuanto a la seguridad y protección de los trabajadores en el entorno laboral. Por ejemplo, el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los empleadores deben adoptar todas las medidas necesarias para proteger la vida, la



integridad y la salud de los trabajadores, incluyendo la provisión de elementos de protección personal.

Estas normas nacionales e internacionales enfatizan la importancia de garantizar la protección y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral. La desprotección laboral, al no cumplir con estas disposiciones legales, representa una violación de los derechos laborales y una vulneración de los principios fundamentales de seguridad y dignidad en el trabajo.

### **3.1.6. Maltrato laboral**

De conformidad con la Corte Constitucional (2021), el maltrato laboral puede entenderse como “cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre”. Esto quiere decir que, dentro de esta figura, se encuentran todas aquellas conductas que atentan contra la libertad sexual, derecho que está directamente relacionado con la dignidad humana y la autodeterminación de las personas, protegido de tal forma, que cualquier comportamiento que atente contra dichos derechos se considera “Delito contra la libertad, integridad y formación sexuales”, según lo tipificado en la Ley 599 de 2000.

A su vez, la Ley 1010 de 2006, o “Ley de Acoso Laboral”, define el maltrato como violencia, que puede ser física o moral e incluye dentro del maltrato físico, la violencia ejercida en contra de la libertad sexual de las personas. Esto quiere decir que la ley que se expidió con la finalidad de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral asume, dentro con la existencia del acoso

sexual y demás comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas en el mundo del trabajo, agregando que estos comportamientos son tendientes a “menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo (...)”. (Congreso de la República, Ley 1010, 2006).

Si se explora la razón de estas normas en materia penal y laboral para la contemplación de mecanismos en contra del acoso sexual, se tiene que ambas abordan como finalidad la protección de la libertad y formación sexuales. Esto quiere decir que, de desarrollarse en el ámbito laboral la conducta descrita en el código penal, esta no se tendría sólo como una infracción penal, sino también como acoso laboral.

## **Capítulo 4. Acoso sexual en el mundo del trabajo**

### **4.1. Acoso sexual y acoso laboral en la jurisprudencia colombiana**

Para establecer la posibilidad de que el acoso sexual se presente en el mundo del trabajo, es importante explorar dentro de la jurisprudencia de las altas cortes la incidencia que ha tenido dicha figura laboralmente, para de esta forma establecer que es posible que de una conducta penal se deriven consecuencias laborales.

Como se ha expresado en los capítulos anteriores, la figura del acoso sexual es susceptible de presentarse en el mundo del trabajo. Debido a la importancia que tiene la prevención, corrección y sanción de dicha conducta en

el ámbito penal y laboral, la Ley 1010 de 2006 incluyó dentro de las modalidades de acoso laboral la figura del maltrato laboral que, dentro de su concepto, incluye todos aquellos comportamientos que vulneren o amenacen la libertad sexual de las personas.

La Corte Constitucional, en 2006, expresó que “(...) el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos” y estableció que en el mundo del trabajo no sólo podemos encontrar conductas como el acoso sexual, sino también, el hostigamiento sexual. Igualmente, estableció que, en el plano laboral, estas conductas pueden “generar consecuencias psicológicas (baja de la motivación, autoestima, etc.), estrés y, en muchas ocasiones, el abandono del empleo” (Corte Constitucional, 2006).

La Corte Suprema de Justicia (2019) ha especificado que, para la configuración del delito de acoso sexual, es necesario que el sujeto activo tenga sobre la víctima una relación de “(...) superioridad manifiesta, autoridad o poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, prevalido de la cual lleve a cabo el comportamiento (...)” haciendo, entonces, necesaria la existencia de una subordinación de la víctima hacia su agresor. Esto se refiere a la que, por ejemplo, se ve en las relaciones de trabajo. Es preciso recordar que, si bien la subordinación es un elemento especial del contrato de trabajo, no implica que esta no exista en las demás modalidades contractuales en una menor proporción.

En las relaciones de trabajo, entonces, sí es susceptible de presentarse la figura del acoso laboral, pues se configura el ambiente y las condiciones propicias para que se dé, como lo expresó la Corte Suprema, en casos de posición laboral. Muestra de esto es la reciente sentencia de la sala penal, del 29 de marzo de 2023, en la que la Corte casó la sentencia y condenó al acusado como autor del delito de acoso sexual, expresando la importancia de “erradicar esta manifestación de violencia de género de las relaciones de trabajo” (Corte Suprema de Justicia, 2023).

La Corte Constitucional, en la Sentencia de Tutela 317 de 2020, sobre la posibilidad de que se presente el acoso en los contratos de outsourcing, se refiere específicamente a la modalidad de maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia en contra de, entre otros, la libertad sexual de las personas (Corte Constitucional, 2020).

Así mismo, en la Sentencia de Tutela 140 de 2021, la Corte deja por sentado la necesidad de que en las empresas existan medidas destinadas a la atención de la violencia, incluida la violencia de género, no sólo desde el acoso sexual, sino también desde el acoso laboral, reconociendo la relación que hay entre ambas figuras y estableciendo que, como lo fija la OIT, “los abusos y acosos sexuales son un asunto que puede afectar tanto a la empresa como a las personas que en ella trabajan” (Corte Constitucional, 2021)

Posteriormente, con la Sentencia de Tutela 198-22, la corte expresa que, en el ámbito laboral

pueden presentarse conductas de tipo sexual no deseadas y determina que, “en el marco de una sociedad aún marcada por estándares patriarcales y machistas, es altamente probable que en entornos laborales puedan darse insinuaciones de tipo sexual”. Ello trae a colación el enfoque de género para los casos de acoso sexual hacia mujeres en el mundo laboral, a pesar de que una defectuosa valoración probatoria del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda, Subsección “C” desacreditó los testimonios y pruebas presentadas por la accionante. La Corte Constitucional (2022) resalta la importancia de que los operadores de justicia deben hacer un mejor análisis, ya que, en el ámbito laboral, hay actos que se invisibilizan o normalizan y van en contravía de la dignidad, lo que resalta nuevamente la necesidad de valorar los hechos y pruebas con perspectiva de género.

## **4.2. Relación entre el acoso sexual y el acoso laboral**

El acoso sexual en el mundo del trabajo es una realidad. Como se ha mencionado, el acoso sexual puede materializarse como una de las modalidades de acoso laboral y provoca un impacto significativo en las personas afectadas. Aunque son conceptos diferentes, existe una conexión entre ellos que requiere una comprensión precisa de sus características y consecuencias.

El acoso sexual es una conducta punible que consiste en solicitar, exigir o llevar a cabo cualquier acto de naturaleza sexual, verbal o físico, que afecte la libertad, dignidad, trabajo o intimidad de una persona, y que, de presentarse en

el plano laboral, crea un ambiente hostil, ofensivo o humillante en el lugar de trabajo, vulnerando la dignidad humana y la autodeterminación de la persona que lo sufre. La Ley 599 de 2000 contempla el acoso sexual como un delito en contra de bienes jurídicos tutelables como lo son la libertad, integridad y formación sexual.

A su vez, el acoso laboral implica una serie de comportamientos abusivos y reiterados que se dirigen hacia un trabajador, por parte del empleador o de uno o varios compañeros de trabajo, con el objetivo de menoscabar su estabilidad emocional, humillarlo o afectar su rendimiento laboral. Para su prevención y sanción, se expidió la Ley 1010 de 2006, que expone como objetivo la protección de los derechos de libertad, intimidad, salud y honra, entre otros. Al definir la modalidad de maltrato laboral, manifiesta que se configura también con la realización de conductas que afecten la libertad física y sexual de los trabajadores. Esto quiere decir que ambas buscan proteger la libertad sexual y la integridad de las personas.

Así pues, partiendo del hecho de que dentro de una de las modalidades de acoso laboral se puede encontrar el acoso sexual, se podría decir que, en el plano laboral, su relación es de género-especie, siendo el acoso laboral una definición amplia que abarca una variedad de comportamientos abusivos y persistentes que afectan entre otros, la estabilidad emocional y el rendimiento laboral de una persona. Por su parte, el acoso sexual es una modalidad que se centra específicamente en conductas no deseadas de naturaleza sexual que tienen como objetivo intimidar, humillar o crear un entorno laboral hostil (Organización Internacional del

Trabajo, s.f.). El acoso sexual se asume como una forma específica de acoso que se puede encontrar en la modalidad de maltrato laboral.

Es importante tener en cuenta que, si bien el acoso sexual puede ser una manifestación del acoso laboral, no todo el acoso laboral necesariamente implica aspectos de naturaleza sexual. y es justamente por esto que la Ley 1010 de 2006 estableció distintas modalidades que con anterioridad fueron explicadas.

Se puede decir, entonces, que cuando se realicen conductas y acciones que son presuntamente acoso sexual y estas se hayan desarrollado en el lugar de trabajo o con ocasión al trabajo, cumpliendo los requisitos mencionados, dichos comportamientos tienen las siguientes consecuencias:

1. *La consecuencia penal que, de acuerdo con el artículo 210-A de la Ley 599 de 2000, consiste en la prisión de uno a tres años, de conformidad con lo que fije el juez penal.*

2. *La consecuencia laboral que, según el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y de conformidad con lo que fije el juez laboral, puede ser:*

- *En caso de que el autor sea servidor público, falta disciplinaria gravísima.*
- *En caso de que la persona haya renunciado o abandonado el puesto de trabajo, se configura la causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, procediendo a la indemnización, según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo: "Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa"*
- *Multa de entre dos a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes; sanción dirigida principalmente a la persona que lo realice, pero que también sería susceptible de aplicación al empleador que, conociendo dicha situación, la tolere.*
- *De generarse alguna alteración en la salud de la víctima como consecuencia del acoso, si bien el servicio está a cargo de las EPS y ARL, el empleador deberá pagar el 50% del valor de los tratamientos. Esta aplica cuando el empleador ha sido quien cometió dichas conductas o, conociendo de la situación, la haya tolerado.*
- *Aplicaría como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo por parte del trabajador, cuando el acoso haya sido cometido por uno o más compañeros de trabajo o un subalterno.*

### 4.3. Violencia de género y su relación con el acoso sexual

Diversos instrumentos internacionales, como lo es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Declaración sobre la limitación de la violencia contra la mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, entre otros, han tenido como finalidad la protección de la mujer en aras de cumplir sus derechos a la dignidad humana e igualdad, lo que refuerza la necesidad de emitir mecanismos para la protección de las mujeres en contra de la violencia, esto, porque ha sido una población que ha sufrido de discriminación y marginación históricamente.

Internacionalmente, el Convenio 190 contempló la existencia del acoso laboral y la violencia por razón de género como un tipo de acoso laboral que se enfoca en la razón o motivo de la realización de conductas que atentan contra la libertad sexual de las personas.

Jurisprudencialmente, se ha reconocido que la violencia de género es real y se ha presentado históricamente no sólo en contra de las mujeres, sino también frente a miembros de la comunidad LGBTIQ+ siendo esta física o psicológica y dejando de presente la existencia de una desigualdad estructural hacia la mujer (Corte Constitucional, 2014 y 2017).

La Corte ha manifestado que el Estado tiene el deber de proteger a la mujer contra cualquier tipo de violencia que pueda tener consecuencias físicas o emocionales y ha señalado que “la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos” que impide que las personas puedan ejercer sus derechos fundamentales con normalidad (Corte Constitucional, 2016). Además, expresó que el Estado tiene la obligación de “no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género” (Corte Constitucional, 2021)

Esto implica que la violencia en contra de la mujer y, específicamente, el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una violación de los derechos humanos, sumado al hecho de que las mujeres son un grupo poblacional que ha sido históricamente segregado, discriminado y marginado. Si bien, tanto internacional como nacionalmente (mediante la jurisprudencia de la Corte Constitucional), se ha reconocido que el acoso sexual en el ámbito laboral tiene estrecha relación con la violencia de género, la Ley 1010 de 2006 dejó por fuera la posibilidad de contemplar positivamente la existencia del acoso sexual debido al género.

Teniendo en cuenta el enfoque de género enmarcado en el convenio 190 de la OIT, el hecho de la inclusión de derechos como la libertad sexual en la Ley 1010 de 2006 y diferentes pronunciamientos jurisprudenciales mencionados en el capítulo

anterior, se denota la importancia de aplicar la perspectiva y el enfoque de género al momento de tomar una decisión en los casos de acoso laboral y acoso sexual hacia mujeres, ya que, en palabras de la Corte Constitucional, aquellos “casos donde se analiza la posible ocurrencia de un acoso laboral en contra de una mujer trabajadora, la introducción del enfoque de género por parte de la autoridad judicial es un deber constitucional que marca la diferencia en el análisis probatorio (...)” (Corte Constitucional 2022).

Es necesaria la visualización, contemplación y aplicación de dicha figura, ya que, estadísticamente, las personas que más sufren acoso sexual en el mundo del trabajo son las mujeres. Muestra de esto es que todos los casos que han sido citados en el presente trabajo han sido sobre conductas en las que el sujeto pasivo es una mujer.

Por lo que, atendiendo al exhorto realizado por la Corte sobre el uso del Convenio 190 como criterio interpretativo y la necesidad de ratificación y aprobación del mismo, es importante la aplicación del enfoque y la perspectiva de género al momento de determinar si se configuró o no la figura del acoso sexual y por ende, acoso laboral.

Dichas medidas pueden consistir, por ejemplo, y de conformidad con la Cartilla de Género presentada por el Ministerio de Justicia (2023) en la garantía de una comunicación efectiva con el usuario, en la consideración de privilegios en atención a su salud, incluyendo la atención psicológica, en la implementación de acciones para evitar prejuicios por la etnia o el género de la víctima, en un adecuado uso del lenguaje

acorde a la víctima, en el análisis de los hechos, las pruebas y las normas atendiendo al enfoque diferencial y en evitar la revictimización, entre otras. La estipulación de dichas medidas por parte del Ministerio de Justicia deja por sentada la necesidad que tienen las mujeres y demás personas discriminadas en razón del género de recibir una atención y ayuda prioritaria y urgente aplicando el criterio de igualdad material.

## Conclusiones

El acoso sexual, si bien es una figura principalmente jurídico penal, puede presentarse también en el mundo laboral manifestándose como acoso laboral. En específico, la modalidad de maltrato laboral que contempla todas aquellas situaciones en que las conductas atentan contra la libertad sexual de las personas.

La figura del acoso sexual, al presentarse dentro del lugar de trabajo o con ocasión del trabajo, tendría consecuencias no sólo penales (artículo 210-A Ley 599 de 2000), sino también laborales (artículo 10 Ley 1010 de 2006).

Resulta fundamental que los empleadores implementen políticas claras y efectivas para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral para fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

Para ello, es necesario establecer canales de denuncia confidenciales y mecanismos de apoyo para las víctimas, así como establecer consecuencias claras y apropiadas para los perpetradores de estas conductas.

La educación y la sensibilización también desempeñan un papel crucial en la prevención y erradicación del acoso sexual y laboral en el mundo del trabajo. Es necesario capacitar a los empleadores y trabajadores sobre la importancia del respeto mutuo, la igualdad de género y la promoción de un entorno laboral saludable.

Teniendo en cuenta diferentes pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, es importante tener en cuenta la incidencia del acoso sexual en el mundo del trabajo y en la violencia de género de manera que, al sufrirlo una mujer, en atención al Convenio 190 de la OIT, se debe hacer desde un enfoque y perspectiva de género.

## Referencias

Corte Constitucional, 2006. Sentencia T-882. Expediente T-1377066. (26, octubre, 2006) M.P. Humberto Sierra Porto. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Corte Constitucional, 2014. Sentencia C-593. Expediente D-10032 (20, agosto, 2014) M.P. Jorge Ignacio Pretelt. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Corte Constitucional, 2016. Sentencia T-265. Expediente T-5193952. (23 de mayo de 2016). M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-265-16.htm>



Corte Constitucional, 2017. Sentencia T-145. Expediente T-5780914 (7, marzo, 2017) M.P. María Victoria Calle. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-145-17.htm>

Corte Suprema de Justicia, 2023. Corte precisa cómo se materializa el delito de acoso sexual en el trabajo. (14, abril, 2023) <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2023/04/14/corte-precisa-como-se-materializa-el-delito-de-acoso-sexual-en-el-trabajo/>

Corte Suprema de Justicia. 2019. Sentencia SP834-2019 Radicación n° 50967. (13, marzo, 2019) M.P. Patricia Salazar Cuéllar. [https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/pe/b2mar2019/SP834-2019\(50967\).PDF](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/pe/b2mar2019/SP834-2019(50967).PDF)

Corte Suprema de Justicia. 2023. Sentencia SP124-2023 Radicación No. 55149. (29, marzo, 2023) M.P. Gerson Chaverra Castro. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/04/SP124-2023-2.pdf>

Función Pública. 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”. (23, enero, 2006) Ley 1010 de 2006 - Gestor Normativo - Función Pública ([funcionpublica.gov.co](http://funcionpublica.gov.co))

OIT. 2019. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Normlex. (21, junio, 2019) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_COD E:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190)

OIT. 2019. R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Normlex. (21, junio, 2019). Recomendación R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) ([ilo.org](http://ilo.org))

OIT. s.f. Acoso sexual en el lugar de trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)

OIT. s.f. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa #4. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san-jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san-jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL. (Colombia). Legis Editores. [https://xperta.legis.co/visor/segsocia/segsocia\\_bf1c81cee93c3174159ac57918757df8604nf9/regimen-de-seguridad-social/1.3.-deberes-y-responsabilidades](https://xperta.legis.co/visor/segsocia/segsocia_bf1c81cee93c3174159ac57918757df8604nf9/regimen-de-seguridad-social/1.3.-deberes-y-responsabilidades)

TORRES TARAZONA, 2022. El Convenio 190 de la OIT y su articulación con el acoso laboral en Colombia. *Ámbito Jurídico*. (15, diciembre, 2023) <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/el-convenio-190-de-la-oit-y-su-articulacion-con-el-acoso-laboral-en-colombia>

Corte Constitucional, 2014. Sentencia T-878. Expediente T-4.190.881 (18, noviembre, 2014) M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm>

Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-198-22.htm>

Corte Constitucional, 2020. Sentencia T-317. Expediente T-7.591.317. (18, agosto, 2020) M.P. Cristina Pardo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Consejo de Estado. Sección primera, octubre 16, 2014. C.P. María Elizabeth García Gonzales. Sentencia 01359 de 2014. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83954>

Corte Constitucional, 1999. Sentencia C-582. Expediente D- 2308 (11, agosto, 1999) M.P. Alejandro Martínez Caballero. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/c-582-99.htm>