



DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL, ¿EN QUÉ QUEDAMOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL?

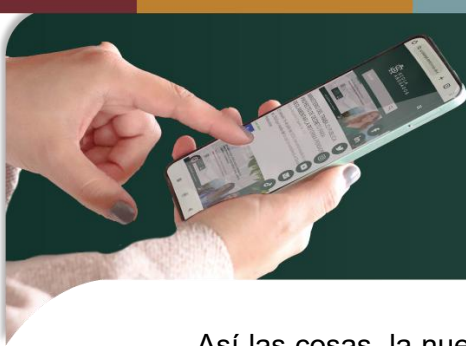
Con la expedición de las leyes 2466 (en adelante “Reforma Laboral”) y 2528 ambas del 2025 (aprobatoria del Convenio 190 de la OIT), Colombia cambió de manera significativa su regulación de prevención en materia de acoso laboral. Esta nueva legislación, fortalece el marco de protección de estas conductas y cubre algunas limitaciones de la Ley 1010 de 2006, respondiendo de esta forma a los estándares internacionales exigidos en derechos humanos y trabajo decente.

Así las cosas, a continuación, exponemos algunas de las modificaciones más relevantes:

1. **Definición de acoso o violencia en el mundo del trabajo:** Las nuevas normas redefinen el acoso laboral ampliando su alcance. En esta medida, se deberá entender por acoso y violencia en el mundo del trabajo, los comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Adicionalmente, se incluye como forma expresa de acoso y violencia la sufrida por razón de género, incluyendo dentro de esta categoría el acoso sexual.

Finalmente, respecto de este punto, es altamente importante destacar que el acoso no requerirá para su configuración de reiteración (elemento de la ley 1010 de 2006), pues podrá darse incluso a partir de una conducta única, si esta tiene la entidad suficiente para afectar la dignidad o generar un entorno hostil.

2. **Entorno en el que puede darse el acoso y violencia en el mundo del trabajo:** Se reconoce que este tipo de conductas pueden tener lugar en contextos diversos, como el lugar de trabajo, medios digitales, transporte, eventos corporativos, espacios domésticos relacionados con la actividad laboral, **o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.**
3. **Ámbito de aplicación:** De acuerdo con la reforma laboral, los actos de violencia, acoso y discriminación laboral pueden provenir de cualquier persona **sin importar su posición en el trabajo**, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo. Por su parte el convenio 190 de la OIT (aprobado por la ley 2528) señala que, la protección cubre a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, **cualquiera que sea su situación contractual.**



Así las cosas, la nueva regulación implica una ampliación del marco de protección del acoso, pues, supera la noción de la ley 1010 de 2006, la cual, limitaba el radio de acción a conductas que se presentaran entre trabajadores dependientes de un mismo empleador. En esta medida, ahora las conductas de acoso o de violencia en el mundo del trabajo podrán abarcar a personas no vinculadas mediante contrato de trabajo siempre que estas guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

- 4. Procedimientos de atención actos de violencia, acoso y discriminación laboral:** Es importante destacar que, la ley 1010 de 2006 y la ley 2465 de 2024 (prevención de acoso sexual) ya exigían a las empresas contar con canales internos para atender quejas de acoso laboral y sexual. Sin embargo, ante las modificaciones de las nuevas normas resulta conveniente analizar si pueden ser creados nuevos órganos y procedimientos para estos fines, o asignar competencias a los órganos ya existentes para encargarse especialmente de los eventos en donde el acoso, la violencia o la denuncia de estos actos provengan de terceros no trabajadores del empleador.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, en un término de doce (12) meses contados desde la entrada en vigencia de la reforma laboral (hasta el 25 de junio de 2026), deberá formular una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.

Conforme con lo señalado, y a modo de conclusiones generales, podemos señalar que, con la entrada en vigor de la reforma laboral y la ratificación del Convenio 190 de la OIT mediante la Ley 2528 de 2025, se está presentando un cambio normativo de alto impacto en nuestro país, lo cual trae como consecuencia la apertura de oportunidades y obligaciones para que las organizaciones empresariales fortalezcan su cultura, órganos y procedimientos en materia de prevención del acoso, la violencia y la discriminación en el mundo del trabajo.

Por: María Camila Silva Segura

msilva@scolalegal.com

Nicolás Yemail Charum

nyemail@scolalegal.com

21 de agosto de 2025