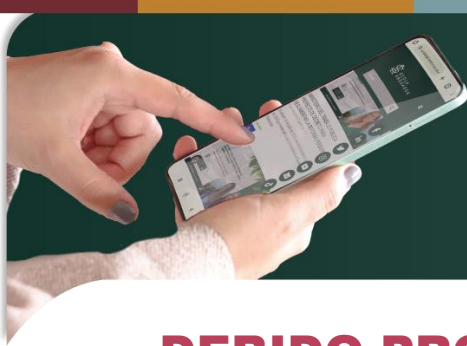




DEBIDO PROCESO EN QUEJA DE ACOSO LABORAL: A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA T- 262 DE 2025

La sentencia T-262/25 de la Corte Constitucional establece un criterio jurisprudencial que el sector empresarial debe analizar con detenimiento para asegurar que sus Comités de Convivencia Laboral cumplan con su función de manera diligente y efectiva. Esto, sumado, además, a la reciente Resolución 3461 de 2025.

El caso aborda la acción de tutela de una trabajadora que denunció acoso laboral ante el Comité de Convivencia de su empresa. La Corte encontró que el comité vulneró el derecho al debido proceso de la accionante por dos razones fundamentales:

1. **Valoración inadecuada de pruebas:** El comité archivó la queja de la trabajadora a pesar de que existían elementos de juicio suficientes que al parecer la sustentaban. La Corte señala que los comités deben ser proactivos en la recolección de pruebas, incluso si la información se encuentra en otras dependencias de la empresa.
2. **Omisión de la conciliación:** El comité omitió citar a una reunión de conciliación entre las partes, un paso que la Corte considera obligatorio en el procedimiento preventivo y correctivo de la Ley 1010 de 2006.

Adicionalmente, el máximo tribunal constitucional subrayó que los comités de convivencia no pueden archivar una queja sin haber agotado el trámite de conciliación. La función de estos comités no es la de un juez que impone sanciones, sino la de un mediador que busca prevenir y atender situaciones que afectan el ambiente laboral.

Esta sentencia envía un mensaje claro y contundente a las empresas sobre su responsabilidad en la gestión del acoso laboral:

- **Los Comités de Convivencia Laboral deben actuar de manera activa:** Su existencia no es suficiente; deben ser organismos efectivos y diligentes. La inacción o una tramitación deficiente puede derivar en una orden judicial para reiniciar todo el proceso. Esto, a su vez, genera riesgos legales para las empresas.
- **El debido proceso es una garantía innegociable:** La sentencia reafirma que los comités deben respetar las garantías de las partes. Esto implica dar la posibilidad de allegar material probatorio, permitir la defensa del acusado y resolver con celeridad.



- **La importancia del enfoque de género:** El fallo de la Corte resalta que los comités deben aplicar una perspectiva de género al analizar las quejas de acoso. Esto implica reconocer la asimetría de poder que a menudo existe y no caer en una "neutralidad" que podría ser vista como indiferencia ante los actos de violencia. El empleador tiene el deber de garantizar un entorno libre de violencia, asesorando y ofreciendo una ruta clara y confiable a las posibles víctimas.

De igual, para la Corte para garantizar este enfoque, "los miembros del comité deben (i) analizar, de manera conjunta, todas las pruebas que les hayan sido entregadas; (ii) dar valor a las pruebas indiciarias cuando es evidente que aportar pruebas directas resulta sumamente complejo para la víctima; y (iii) reclamar del presunto acosador una actitud más proactiva, requiriéndolo para que explique la situación y señale por qué sus conductas no constituyen acoso laboral".

- **El proceso de conciliación es obligatorio:** Las empresas no pueden saltarse el paso de la conciliación. El fallo considera que es un punto de obligatorio cumplimiento. La falta de voluntad conciliatoria debe llevar, necesariamente, a remitir el caso a las autoridades competentes.

En definitiva, esta sentencia es un llamado de atención a las empresas para que revisen y fortalezcan sus protocolos internos contra el acoso laboral. Un manejo ineficiente de estas quejas no solo afecta el clima organizacional, sino que expone a la empresa a intervenciones judiciales y a un cuestionamiento de sus procedimientos internos. La prevención y corrección de este tipo de conductas exige un compromiso real con el debido proceso, la diligencia y la protección de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, debe recordarse que el concepto mismo de acoso laboral fue modificado por el artículo 18 de la Ley 2644 de 2025 (Reforma Laboral): "se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género".

Por: Carlos Alberto Camargo Mejía

ccamargo@scolalegal.com

8 de octubre 2025