

La nueva reforma laboral viene con medidas más estrictas contra el acoso laboral, reforzando la protección de las y los trabajadores

Por: Laura Giselle Barrios García
Asesora jurídica de Asoprudea

La Ley 2466 de 2025, establece medidas más estrictas contra el acoso laboral, reforzando la protección de las y los trabajadores.

Esta Ley introduce definiciones más claras sobre qué constituye el acoso laboral, establece protocolos obligatorios para la denuncia y la investigación de casos, y promueve la capacitación en las empresas sobre el tema.

Además, se prevén sanciones más severas para quienes incurran en estas conductas. También se enfatiza la responsabilidad de los empleadores en la creación de un ambiente laboral seguro y respetuoso, lo que incluye la obligación de prevenir y abordar situaciones de acoso.

Esta ley busca mejorar la salud mental y el bienestar en el trabajo, garantizando un entorno laboral con aplicación de enfoques de género y de derechos humanos.

Así lo contempla esta nueva Ley, al incluir medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, protección que no se limita únicamente a la contratación mediante contrato laboral, puesto que se incluye a trabajadores informales, de la economía popular, personas en busca del empleo, personas en procesos de selección para un empleo, extrabajadores, terceros, clientes, proveedores, personas en formación, pasantes, aprendices y, en general todos aquellos que guarden relación directa o indirecta con el trabajo, incluido a las personas con contrato de prestación de servicios.

De igual manera se amplía el tipo sancionatorio, al definir como 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 otro lado determina el espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso, estableciendo que son en el espacio público o en el espacio privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. De igual manera

establece que puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Un avance significativo, es su articulación con la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y con la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las IES, lo cual obligará a las empresas a implementar acciones de prevención y atención y no repetición , con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

Vemos entonces, que estos cambios están orientados a determinar la importancia de la dignidad y la igualdad, al igual que la aplicación de enfoques de género y de derechos humanos.

Recuerde que Asoprudea ofrece el servicio de asesoría jurídica gratuita a todos sus asociados, el cual incluye la representación contractual ante la Unidad de Asuntos Disciplinarios. En caso de requerir una asesoría, puede agendar su cita a través del siguiente correo electrónico: juridica@asoprudea.org o el WhatsApp 316 614 9715