ACOSO LABORAL EN COLPENSIONES

Guía del proceso de acoso laboral en Colpensiones
(Nuevas deficiones)



SINTRACOLPEN

QUE EL MIEDO CAMBIE DE BANDO



Actualizar la normatividad de acoso laboral

En el ultimo año ha cambiado significativamente la normatividad de acoso laboral.

Adquirir metodos de autoprotección

En el marco del sindicalismo de base cada afiliado deber poder identificar situaciones de acoso y denunciarla con el apoyo de la organización sindical y la solidaridad de sus compañeros.

Los objetivos

Conocer el cambio en el procedimiento de acoso laboral

El comite de convivencia ahora tiene regulación clara.

Conocer el tramite interno del apoyo del acompañamiento de la organización



Normatividad

Convenio 190 de 2019 de la OIT

Primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; y su objeto, es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Ley 2528 de 2025

Con esta ley en Colombia ratifica el Convenio 190 de la OIT. Descubre cómo esta legislación obliga a las empresas a prevenir la violencia y el acoso, protegiendo a trabajadores, pasantes y voluntarios. ¡Un cambio vital para un futuro laboral más seguro!

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", así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso



Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 2209 de 2022

“las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”.

Ley 2466 de 2025

Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia

NUEVA DEFINICION DE ACOSO LABORAL “Persistencia vs acto unico”

Ley 1010 de 2006	Ley 2466 de 2025 Reforma laboral
Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.	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.

CLASES DE ACOSO LABORAL

Maltrato laboral

Conductas de agresión física o verbal, humillaciones, burlas o ataques contra la dignidad del trabajador que afectan su autoestima y bienestar.

Persecución laboral

Acciones reiteradas que buscan presionar al trabajador para que renuncie o se desestabilice laboralmente, como sobrecarga de trabajo, cambios injustificados de funciones o amenazas constantes.

Discriminación laboral

Trato desigual o desfavorable hacia un trabajador por razones como sexo, edad, origen, creencias, opinión o actividad sindical.



Entorpecimiento laboral

Acciones dirigidas a obstaculizar o dificultar el trabajo de una persona, por ejemplo ocultar información, negar herramientas necesarias o impedir el cumplimiento de sus funciones.

Inequidad laboral

Asignación de funciones o cargas laborales de manera injusta o desproporcionada frente a otros trabajadores en condiciones similares.

Desprotección laboral

Situaciones en las que se pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador al asignarle tareas sin las condiciones adecuadas de protección o seguridad.

Conductas que constituyen acoso laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia **repetida y pública** de cualquiera de las siguientes conductas:





01 Los actos de **agresión física,** independientemente de sus consecuencias;

02 Las expresiones **injuriosas o ultrajantes sobre la persona**, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

03 Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

04 Las injustificadas **amenazas de despido** expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

05 Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

06 La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo

07 las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público

08 La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona

05 El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

09 La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

10 La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

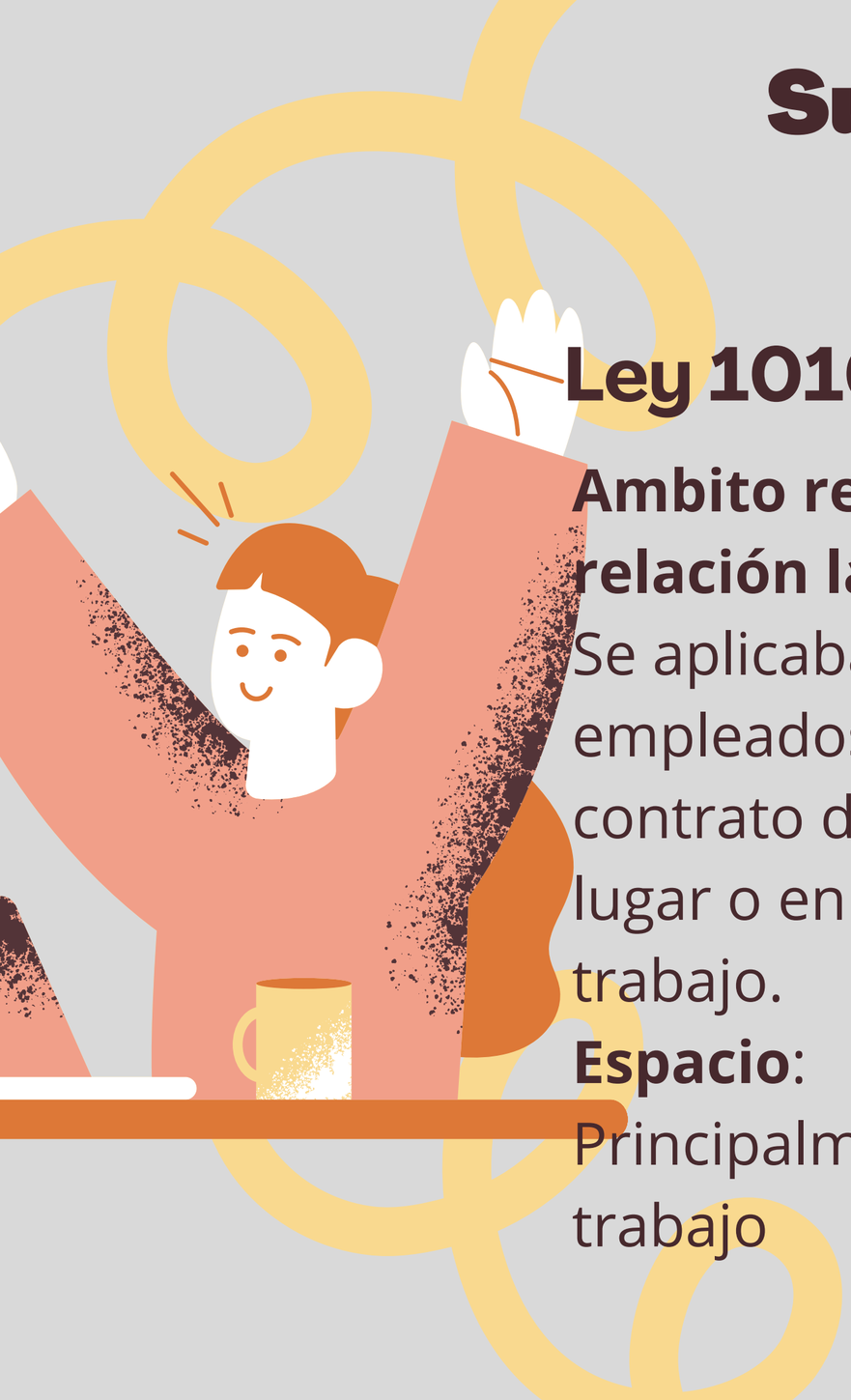
11 El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

12 La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

13 **Ley 2191 de 2022**
Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral.



Sujetos y ambito de aplicación



Ley 1010 de 2006

Ambito restringido a la relación laboral directa:
Se aplicaba principalmente a empleados vinculados por contrato de trabajo, en el lugar o en el lugar fisico de trabajo.

Espacio:
Principalmente el lugar de trabajo

Ley 2466 de 2025

Cobertura universal en el mundo del trabajo:
Extiende la aplicación a cualquier persona que haga parte del contexto laboral: trabajadores, aprendices, contratistas, proveedores y usuarios, incluyendo teletrabajo y el trabajo en casa.

Espacio: Incluye el espacio publico, privado, lugar de trabajo, transporte, espacio domestivo u comunicaciones com whatsapp

RESOLUCÍÓN NÚMERO 3461 DE 2025 (65 dias)



Resumen de funciones y tiempos

1. **Recepción de quejas: Plazo: 5 días.**
2. **Análisis del caso: Plazo: 5 días (prorrogable hasta 15 días con justificación).**
3. **Escucha de las partes: Plazo: 5 días.**
4. **Espacio de diálogo y solución: Plazo: 5 días (prorrogable hasta 15 días).**
5. **Seguimiento a compromisos: Periodicidad: mensual.**
6. **Remisión del caso (si no hay solución): Plazo: máximo 15 días tras evidenciar incumplimiento.**
7. **Recomendaciones a la dirección: Plazo: entre 5 y 10 días.**
8. **Seguimiento institucional:. Periodicidad: mensual.**
9. **Informes de gestión: Periodicidad: trimestral y anual.**
10. **Informe final: Periodicidad: anual.**

República de Colombia

Libertad y Orden

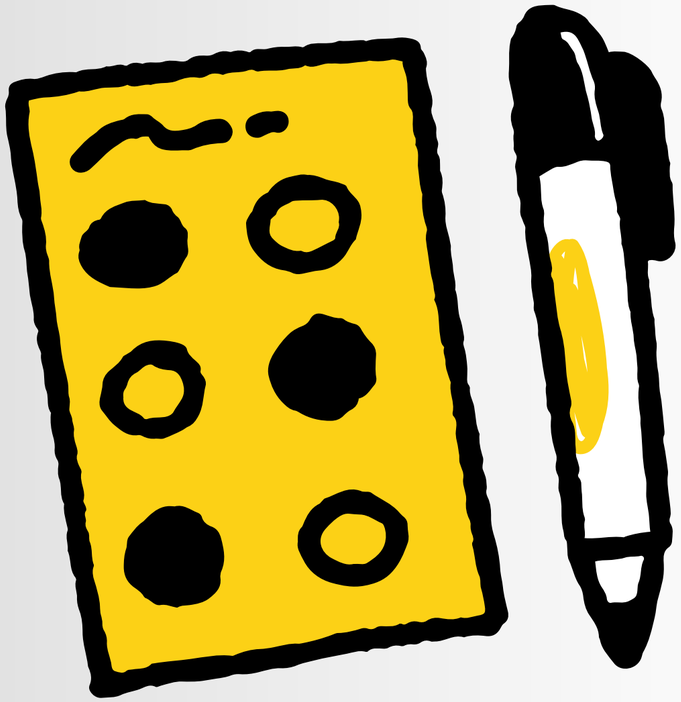
ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES
COLPENSIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 007 **DE 2025**

"Por la cual se deroga la Resolución 014 de 2022 y se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones"

EL PRESIDENTE DE LA ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES

En ejercicio de sus facultades legales conferidas, en particular las establecidas en





Proceso procuraduria

el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación

Procedimiento sancionatorio.

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Imposición de sanciones

Conforme a las señaladas en la ley 1010 de 2006

1. **Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.**

2. **Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.**

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales,

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Sanciones





¿Que pasa con el acoso sexual?

En los casos en que el acoso laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable. Tal conducta se cataloga como delito no querellable. Por lo anterior, el Comité deberá trasladar la solicitud al órgano competente para que el caso sea investigado, de conformidad con el Código del Procedimiento Penal (art. 67) y el Protocolo contra el acoso sexual y discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

Sobre las pruebas (Flexividad)

01

Definir un puesto de responsabilidad

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Ut a enim nec nisl ullamcorper eleifend. Praesent risus leo, fringilla et ipsum.

02

Escuchar todas las propuestas

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Ut a enim nec nisl ullamcorper eleifend. Praesent risus leo, fringilla et ipsum.

03

Valorar el trabajo del equipo

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Ut a enim nec nisl ullamcorper eleifend. Praesent risus leo, fringilla et ipsum.

04

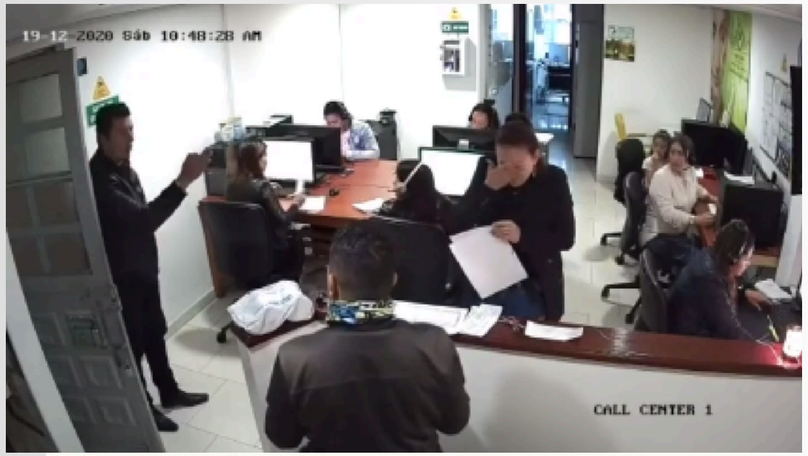
Crear debates y reuniones

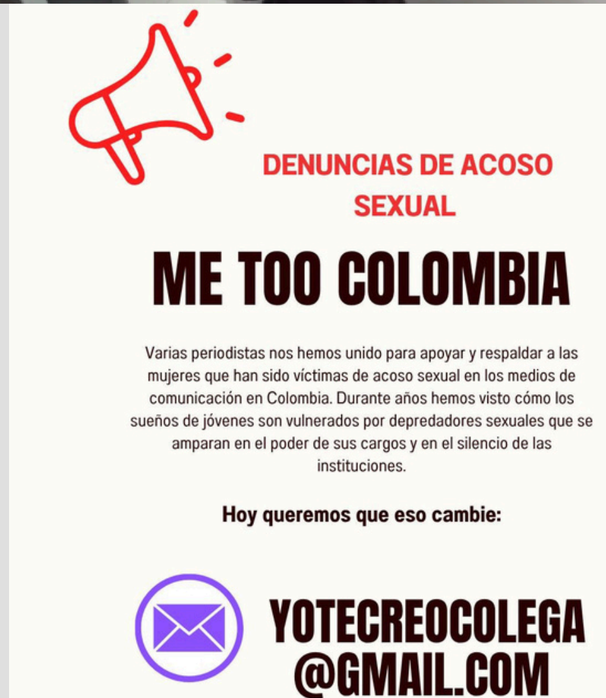
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Ut a enim nec nisl ullamcorper eleifend. Praesent risus leo, fringilla et ipsum.



El Me too y el escrache

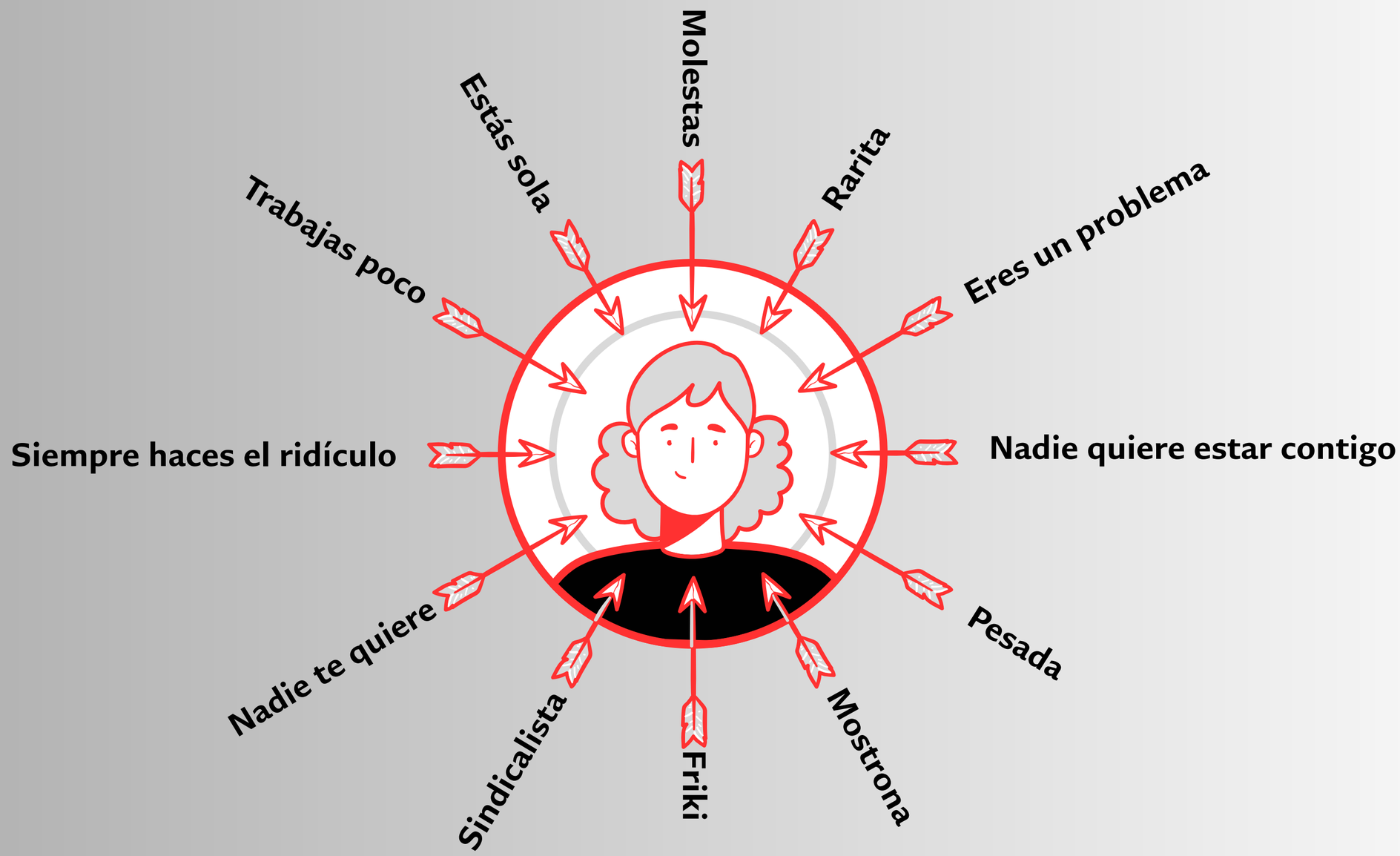
La Corte Constitucional se ha pronunciado a través de la sentencia **T- 275 de 2021** y la sentencia **T-061 de 2022**, frente al escrache. En ambos casos y en ponencias posteriores como la de la magistrada Natalia Ángel (en 2023), la Corte ha manifestado que se debe proteger esta forma de denuncia y que el escrache no debe prohibirse ni restringirse, no obstante, estableció algunas claridades y limitaciones.





LA VÍCTIMA: EN EL BLANCO

Te marcaron como objetivo y tienes un poder asimetrico



¿Que le sucede a la victima?

- Estres (EPOT)
- Inicio y desarrollo de transtornos fisicos y emocionales tales como transtorno depresivo mayor, transtorno de ansiedad generalizada o un transtorno adaptativo.
- Problemas del sueño
- Afectación en otras areas de la vida
- Se siente acorralada y temerosa como un laberito, con la unica salida posible de sus renuncia.
- En ocaciones reacciona con violencia.



Destituido por acoso sexual exdirectivo de Migración Colombia: hostigó a una funcionaria bajo su cargo

El organismo disciplinario concluyó que el exfuncionario realizó conductas inapropiadas y hostigamiento hacia una subordinada en 2023, lo que derivó en una sanción sin precedentes para la entidad y la reubicación del implicado

Por **Frank Saavedra**

+ Seguir en

24 Feb, 2026 07:37 a.m. CO

Guardar



PUBLICIDAD



ECONOMÍA

Sancionan con más de $ 1.000 millones a empresa en Colombia que maltrató e insultó a sus empleados

Los videos y testimonios en redes sociales muestran que el dueño imponía un régimen militar a los trabajadores. Estas pruebas fueron claves para la multa.

- Se le fue hondo a empresa que habría maltratado a trabajadores en Tolima: "$1.000 millones"
- Olímpica tiene enredo con Mintrabajo por contratos de empleados y "precarización"; duro anuncio
- "Suscender su consumo": Invima lanza orden y alerta por famoso yogur que se vende en Colombia
- Querida empresa, con más de 40 años en Colombia, está a punto de cerrar: "Al borde del abismo"



Procuraduría inhabilita al exconcejal de Medellín, Julio Enrique González Villa, por acoso laboral

La sanción implica una suspensión e inhabilidad especial por doce meses para ejercer cargos públicos



Destituyeron a una jueza en Bogotá por agredir a un empleado: le dijo que “no daba la talla”

La investigación, que duró cinco años, fue llevada a cabo en contra de la jueza 50 civil municipal de Bogotá, quien fue destituida e inhabilitada por 10 años

PUBLICIDAD



Por **Mariana Mejía Marulanda**

+ Seguir en

21 Nov, 2023 11:39 a.m. CO

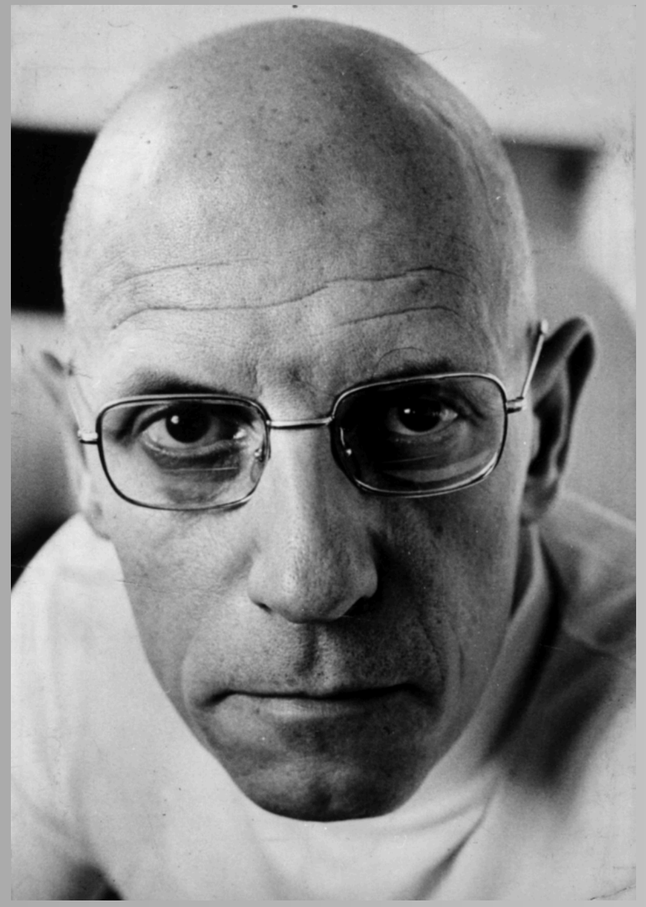
Guardar



PUBLICIDAD



EL PODER Y EL ACOSO LABORAL

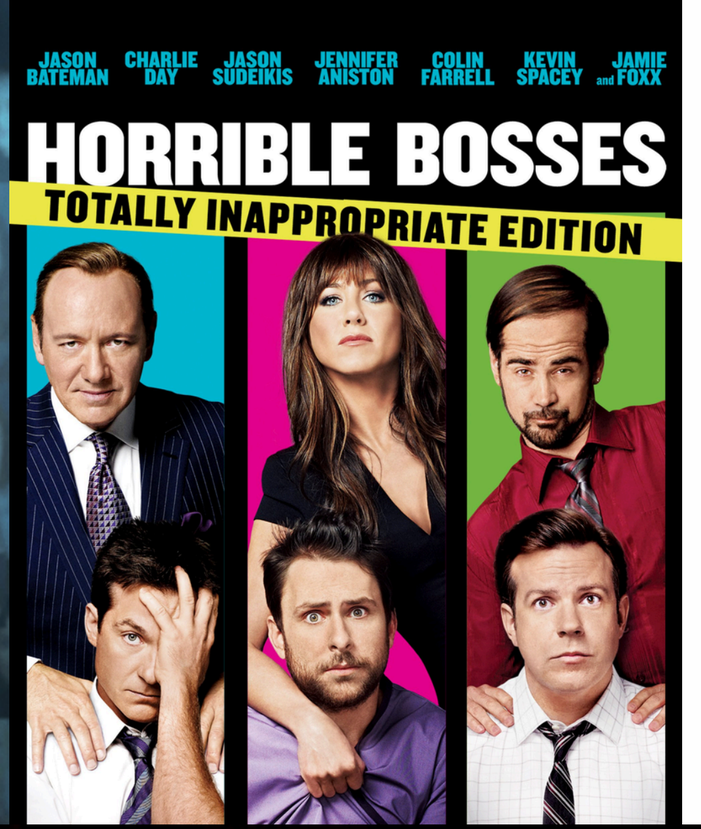







CHARLIZE THERON
NICOLE KIDMAN
MARGOT ROBBIE
BASADA EN UNA HISTORIA REAL
EL ESCÁNDALO


THE ASSISTANT
JULIA GARNER
MATTHEW MACFADYEN
WRITTEN AND DIRECTED BY KITTY GREEN


JASON BATEMAN
CHARLIE DAY
JASON SUDEIKIS
JENNIFER ANISTON
COLIN FARRELL
KEVIN SPACEY
JAMIE FOXX and
HORRIBLE BOSSES
TOTALLY INAPPROPRIATE EDITION


THERON BRINGS COMPELLING HUMAN DETAIL. WE BELIEVE SHE LOOKS, SOUNDS AND THINKS THIS WAY. ANOTHER EXTRAORDINARY ROLE"
ROGER EBERT, CHICAGO SUN-TIMES
Academy Award winner Charlize Theron heads a stellar cast including Academy Award winners Frances McDormand and Sissy Spacek as well as Sean Bean and Woody Harrelson.
Together they bring to life the true story of Josey Aimes. When Josey returned home after a failed marriage, she needs a good job.
A single mother with two kids, she turn to the iron mines. Here she is threatened, handled and attacked by her male co-workers. Take it like a man' she is told. Instead she takes it like a human being - and fights back.
NORTH COUNTRY


HOSTILE ADVANCES:
THE KERRY ELLISON STORY



GRACIAS

www.unsitiogenial.es

hola@unsitiogenial.es