

LEY 2365 DE 2024: NUEVO MARCO NORMATIVO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y ACADÉMICO

El 20 de junio de 2024, el Gobierno Nacional sancionó la Ley 2365, estableciendo un marco normativo integral para prevenir, atender, proteger y sancionar el acoso sexual en los ambientes laboral y académico. Esta legislación, que se aplica tanto al sector público como al privado, incluye también a las instituciones de educación superior, el SENA y centros de formación para el trabajo, cuyo objetivo es garantizar los derechos de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las víctimas de acoso sexual.

Definición y Principios Rectores

La ley define el acoso sexual como una manifestación de relaciones de poder que puede ocurrir de manera vertical u horizontal y subraya el impacto directo de este comportamiento en la salud y las condiciones laborales de las víctimas. Entre los principios rectores destacan el acceso a la verdad, la confidencialidad, la atención integral en salud y la protección contra represalias.

Obligaciones de las Empresas y Entidades Educativas

Uno de los aspectos más relevantes de la ley es el deber de las empresas, contratantes y entidades educativas de implementar políticas internas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual. Esto incluye la actualización de los reglamentos internos, la creación de canales de denuncia accesibles y la adopción de medidas de protección inmediata para las víctimas. Estas medidas pueden incluir el traslado del área de trabajo, la opción de teletrabajo, evitar interacciones con el presunto agresor, e incluso revisar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, siempre a solicitud de la víctima y desde luego garantizando el derecho al debido proceso y a la defensa. Además, se debe mantener la confidencialidad, respetar el derecho a la no confrontación y proporcionar atención emocional y psicológica.

Mecanismos de Denuncia y Acción

Las víctimas pueden presentar quejas de acoso sexual ante su empleador o contratante mediante cualquier mecanismo (electrónico, físico o verbal) que permita detallar los hechos. La ley exige que estas quejas sean atendidas de manera inmediata y que se adopten medidas para el restablecimiento de los derechos de la víctima. Asimismo, se deben implementar campañas de acción colectiva para promover un ambiente laboral libre de violencia e igualdad.

La ley no establece la obligación de crear un comité específico, razón por la que las compañías podrán apoyarse en los comités ya creados, como lo sería el comité de convivencia laboral, o conformar comités específicos para resolver estas quejas, siempre respetando la inmediatez, la imparcialidad y la confidencialidad.

Responsabilidades de los Empleadores

La ley impone a los empleadores y contratantes la obligación explícita de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual. Además, deben publicar semestralmente estadísticas sobre las quejas tramitadas y las sanciones impuestas en dichos casos, garantizando el anonimato de las partes involucradas.

Es importante destacar que la terminación unilateral del contrato o la destitución de una víctima que haya denunciado acoso sexual será considerada nula si ocurre dentro de los seis meses siguientes a la denuncia, salvo en casos de despidos con autorización del Ministerio del Trabajo. La ley también establece una estabilidad laboral reforzada para las víctimas, garantizando así su continuidad en el ámbito laboral.

Carga de la Prueba y Sanciones

Un aspecto importante a considerar, es que la norma establece que si la terminación del contrato de trabajo se da con posterioridad al periodo de seis meses, y es demandado por el trabajador indicando que se trató de un despido discriminatorio, la carga de la prueba recaerá en el empleador, quien debe demostrar que el despido no está relacionado con la denuncia de acoso sexual. Además, el despido relacionado con el acoso sexual puede resultar en multas de entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes, impuestas por el Ministerio del Trabajo.

Lineamientos Adicionales

La ley también proporciona directrices para la valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional y obliga a los empleadores a informar a las víctimas sobre su derecho a presentar denuncias ante la Fiscalía General de la Nación. Se establece la creación de un registro de quejas y sanciones en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige), promoviendo la transparencia y el seguimiento de los casos.

Conclusión

Esta legislación representa un avance significativo en la promoción de ambientes libres de acoso. Impone nuevas responsabilidades a los empleadores, quienes deben revisar y actualizar sus políticas internas y mecanismos de prevención para cumplir con la ley. La falta de implementación adecuada puede resultar en sanciones y responsabilidades legales.

Desde Scola Abogados, estamos disponibles para resolver cualquier duda y brindar el apoyo del caso.

Por: Laura Pérez Jiménez

lperez@scolalegal.com

María Camila López Beltrán

academia@scolalegal.com

15 de agosto de 2024