



Bogotá D.C., 19 de agosto de 2025

Doctor
Diego Alejandro González González
Secretario General
Senado de la República de Colombia

Referencia: Radicación Proyecto de Ley: “Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

Respetado Doctor González .

De manera atenta y en virtud de lo dispuesto por los **Artículos 139 y 140** de la **Ley 5ª de 1992**, realizo entrega al **Senado de la República** del **Proyecto de Ley: “Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones”**, iniciativa legislativa que cumple con los requisitos legales de acuerdo con el orden de redacción previsto en el **Artículo 145** de la referida ley.

Solicito al señor Secretario, se sirva a darle el trámite legislativo en los términos previsto en el **Artículo 144** de la **Ley 5ª de 1992**.

Cordialmente,

BERENICE BEDOYA PÉREZ
Senadora de la República

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA



PROYECTO DE LEY N° 184 2025-SENADO
"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 2365 DE
2024 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO
SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de 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 instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones", en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.

Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, el cual quedará así:

Artículo 14. Estabilidad laboral y contractual reforzada. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo, terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad, o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA



Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Artículo 3°. Modifíquese el **Parágrafo** y adiciónese tres **Parágrafos** al **Artículo 14** de la **Ley 2365 de 2024**, el cual quedará así:

Parágrafo 1°. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre **uno (1)** y **mil (1000)** salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

Parágrafo 2°. El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.

Parágrafo 3°. El contrato de trabajo, producto del reintegro por orden judicial, no podrá ser inferior al plazo del último contrato celebrado entre las partes. En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.

Artículo 4°. Modifíquese el **Artículo 1°** del **Decreto 0405 de 2025** que reglamentó el **Parágrafo** del **Artículo 14** de la **Ley 2365 de 2025**, el cual quedará así:

[...]

Para aplicar la sanción a una unidad de explotación económica o varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica (empresa) se aplicará la siguiente tabla:

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA



Tamaño de la Empresa	Monto de la sanción
Microempresa	<u>De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes</u>
Pequeña	<u>De 251 a 500 salarios mínimos legales diarios vigentes</u>
Mediana	<u>De 501 a 750 salarios mínimos legales diarios vigentes</u>
Grande	<u>De 751 a 1000 salarios mínimos legales diarios vigentes</u>

Artículo 5°. Control preferente de las investigaciones disciplinarias. Las Personerías Municipales y Distritales o la Procuraduría General de la Nación, dentro del ámbito de sus competencias, asumirán las investigaciones disciplinarias producto de denuncias de acoso sexual contra funcionarios y servidores públicos, cuando la facultad de investigar recaiga en las Unidades de Control Interno Disciplinario de la entidad en donde se encuentra vinculado el disciplinado.

Artículo 6°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,

BERENICE BEDOYA PÉREZ
Senadora de la República

SENADO DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA GENERAL

El día 19 de Agosto del año 2025
se ha presentado en este despacho el
proyecto de ley x Acto legislativo
184 Con su correspondiente
posición de Motivos, suscrito Por:
H.S. Berenice Bedayo Pellet.

~~SECRETARIO GENERAL~~



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY N° 184 2025-SENADO:

“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 2365 DE 2024 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

1. Justificación

El 20 de junio de 2024 fue sancionada 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 instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”, producto del Proyecto de Ley 101 de 2022-Senado, iniciativa de la senadora Angélica Lozano Correa y otros senadores y representantes, la cual tenía como propósito blindar de garantías a los hombres y mujeres que fueran víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.

Dicho Proyecto de Ley contemplaba en su Artículo 14 la **estabilidad laboral y contractual reforzada**, para las víctimas de acoso sexual, en los siguientes términos:

Artículo 14. Estabilidad Laboral y contractual reforzada. Los empleadores deberán contar con el permiso de la inspección del trabajo para desvincular a las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional. Los inspectores de trabajo deberán constatar que la desvinculación precede de una justa causa para autorizar el despido. Cuando se haya interpuesto queja ante las autoridades competentes, y la desvinculación se produzca con posterioridad a las conductas de acoso sexual, acoso sexual digital otras formas de violencia, se presumirá que el despido se dio con ocasión de la queja, por lo que se procederá con el reintegro inmediato.

La garantía de estabilidad laboral y contractual reforzada se extenderá por lo menos hasta un (1) año después de la interposición de la queja, o hasta que las autoridades competentes decidan sobre la existencia o no del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En caso de encontrar probadas las conductas la estabilidad laboral se extenderá hasta por el término de caducidad de la acción, salvo la existencia de fuerza mayor o caso fortuito, las cuales deberán ser constatadas por el inspector del trabajo.

Esta garantía es aplicable a todas las modalidades de vinculación laboral y de contratos de prestación de servicios, incluido el trabajo en casa y el teletrabajo. En los casos de terminación de un contrato a término fijo o de obra labor, siempre que persista el objeto del contrato el empleador deberá prorrogar la vinculación hasta que haya una decisión por parte de las autoridades competentes, en el caso contrario procederá la indemnización por despido sin justa causa.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.

En la práctica, la aplicación del **Artículo 14** de la **Ley 2365 de 2024**, el cual establece **estabilidad laboral**, pero no se define de manera taxativa como **reforzada**, pese a que en el texto sancionado en la ley se dice:

Artículo 14°. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes *deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.*

[...]

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia. (Subrayado fuera de texto)

Según datos del mismo **Ministerio del Trabajo**, publicados en **2023**, cuando se encontraba en trámite el **Proyecto de Ley 101 de 2022-Senado**,

*Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes son por **presión para tener sexo (82 %)**, **intento y ocurrencia de acto sexual (79 %)**, correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72 %) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72 %)¹.*

Una encuesta² sobre la percepción que tienen los colombianos sobre el **acoso sexual en el ambiente laboral**, contratada por el **Ministerio del Trabajo con Consultores en Información – Infométrika S.A.**, arrojó los siguientes resultados:

Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.

¹ Ministerio del Trabajo, *Mintrabajo insta a empresas e instituciones para prevenir y atender el acoso laboral y sexual en el trabajo*, marzo de 2022. Ver en: [https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo#:~:text=Las%20conductas%20de%20acoso%20sexual,pasa%20del%201%C3%ADmite%20\(72%20%25\).](https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo#:~:text=Las%20conductas%20de%20acoso%20sexual,pasa%20del%201%C3%ADmite%20(72%20%25).)

² Ministerio del Trabajo, *Resultados de encuesta de acoso sexual en el ambiente laboral*. Ver en: https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938



La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. En la encuesta, las personas que se reconocieron como víctimas reportaron no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática. De esas personas, el 10 % mencionaron haber denunciado ante el empleador o jefe o ante el gerente o superior jerárquico. La mayoría pide ayuda y consejo de los amigos y familiares.

Las personas que fueron testigos de conductas de acoso sexual en el trabajo, la encuesta reveló que la mayoría no tomaron acción alguna frente a la situación, el 24% aseguró haber ofrecido un consejo o asesoría a la víctima, tan sólo el 2% haber notificado la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización y el 1% ante alguna autoridad.

[...]

La encuesta reveló en general que el acoso sexual en el trabajo es muy común en el país, y ocurre con mucha frecuencia. Hay un amplio desconocimiento de cuáles son las conductas de acoso sexual y los canales formales de atención a estas conductas. Tras terminar la encuesta, los encuestados frente a la pregunta si denunciaría en el caso hipotético de que fuera víctima de acoso sexual en el trabajo o volviera a serlo, el 82% mencionó que denunciaría la conducta, de este porcentaje un 42% lo denunciaría a la Policía Nacional (42%), un 32% ante la Fiscalía, y un 25% ante el Gerente o Superior jerárquico.

El numeral 7° del Artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 obliga a las empresas a reportar dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre ante el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género SIVGE) el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual en el trabajo. Las estadísticas del segundo semestre de 2024, posterior a la sanción de la ley, y durante el primer semestre del 2025, lo cual coincide con el balance del primer año de vigencia de la ley, en cuanto acoso sexual, son las siguientes:

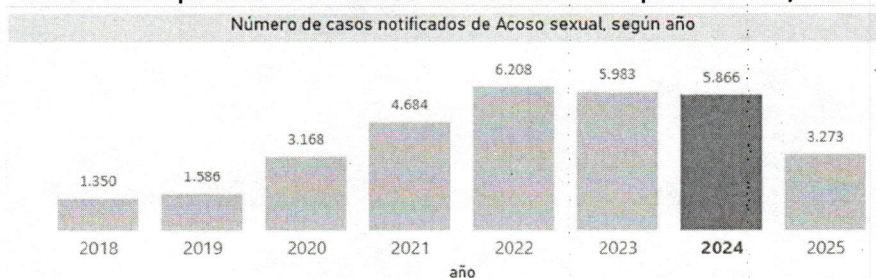
Tabla 1. Casos de acoso sexual notificados en el primer semestre de 2025 al Sivige – Ley 2365 de 2024



Departamento/Municipio	Casos notificados	Población	Tasa x 100,000
Guainía	13	59.240	22
Amazonas	17	87.480	19
Huila	167	1.205.310	14
Vaupés	6	49.142	12
Risaralda	108	974.639	11
San Andrés y Providencia	6	62.181	10
Vichada	12	127.167	9
Quindío	53	568.560	9
Valle del Cauca	185	2.042.769	9
Caldas	91	1.051.282	9
Cali	191	2.285.099	8
Cundinamarca	289	3.657.407	8
Bolívar	95	1.212.889	8
Antioquia	486	6.951.825	7
Nariño	110	1.719.281	6
Putumayo	24	393.988	6
Barranquilla	78	1.342.818	6
Meta	67	1.160.351	6
Tolima	80	1.386.826	6
Santander	137	2.393.214	6
Bogotá, D.C.	433	7.937.898	5
Caqueta	23	430.884	5
Arauca	17	320.723	5
Guaviare	5	103.237	5
Boyacá	62	1.324.122	5
Cauca	73	1.590.171	5
Magdalena	43	962.388	4
Sucre	45	1.016.826	4
Cartagena de Indias	40	1.065.881	4
Atlántico	56	1.502.351	4
Norte de Santander	63	1.717.992	4
Córdoba	68	1.929.336	4
Santa Marta	19	566.650	3
Cesar	47	1.414.859	3
La Guajira	30	1.073.851	3
Casanare	11	481.938	2
Buenaventura	6	324.644	2
Chocó	7	615.082	1
Total	3.263	53.110.609	6

Fuente: Sivige

Gráfica 1. Comparativo de los casos de acoso sexual en el periodo 2018 / 2025-1



Fuente: Sivige

2. Jurisprudencia

La **Corte Constitucional**, desde hace más de tres décadas, ha reiterado en su jurisprudencia la obligación que tiene el empleador en cuanto a respetar la estabilidad laboral de los trabajadores. En la **Sentencia C-470 de 1997**, siendo magistrado ponente Alejandro Martínez Caballero, se dijo sobre el **derecho a la estabilidad laboral**:

La Corte no puede sino reiterar las anteriores conclusiones. En efecto, **en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido**. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero **derecho jurídico de resistencia al despido**, el cual es expresión del hecho de que los

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales.
(Subrayado fuera de texto)

En criterio de la **Corte Constitucional**, como lo preceptuó en la **Sentencia T-796 de 2013**, **derecho de estabilidad laboral** se define como:

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.
(Subrayado fuera de texto)

[...]

En ese sentido, partiendo de lo fallado en la **Sentencia T-796 de 2023**, la **Corte Constitucional** en la **Sentencia T-256 de 2026**, reiteró al referirse sobre la **estabilidad laboral reforzada** de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, lo que debe entenderse por el **derecho de estabilidad laboral**:

3.5. Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada o en período de lactancia. Reiteración de jurisprudencia

3.5.1. *En virtud del artículo 53 del Texto Superior, uno de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las normas que regulan el derecho al trabajo es el de la estabilidad laboral, cuyo alcance ha sido definido por la jurisprudencia como “la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del [empleador], si no existe una causa relevante que justifique el despido”. Partiendo de este concepto, y considerando que algunos sujetos al encontrarse en una especial situación requieren de una protección superior a la planteada para el común de los trabajadores, la jurisprudencia ha desarrollado una figura conocida como **estabilidad laboral reforzada**.* (Subrayado fuera de texto)

Derecho comparado

La protección de las mujeres en el escenario laboral no solo se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico de Colombia, sino en diversas instancias, mecanismos y regulaciones internacionales que lo ratifican y desempeñan un importante papel en la lucha por los derechos de las mujeres y la aplicación de leyes con enfoque de género.



La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** adoptó el 21 de junio de 2019, en la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario, el **Convenio 190** sobre violencia y acoso, pero que no ha sido ratificado por Colombia. En este convenio se dice en el **Artículo 1°**:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. (Subrayado fuera de texto)

3. Impacto Fiscal

Este Proyecto de Ley no genera ningún impacto fiscal.

4. Conflicto de Intereses

Contrastado lo ordenado en el Artículo 1° y 3° de la Ley 2003 de 2019, los artículos 286 y 291 de la Ley 5ª de 1992 (Reglamento del Congreso), y conforme con el objetivo de la presente iniciativa, se puede concluir que no hay motivos que puedan generar un conflicto de interés para presentar esta iniciativa de ley. Esto, tomando en consideración que no existe situación que pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

De los honorables congresistas,

BERENICE BEDOYA PÉREZ
Senadora de la República
Partido Alianza Social Independiente (ASI)

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



SENADO DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA GENERAL

EL día 25 de Abril del año 2015

Ha sido presentado en este despacho el

Proyecto de ley X Acto legislativo _____

No. 184 Con su correspondiente

Exposición de Motivos, suscrito Por: _____

H.S. Berenice Beabaja Ferret


SECRETARIO GENERAL