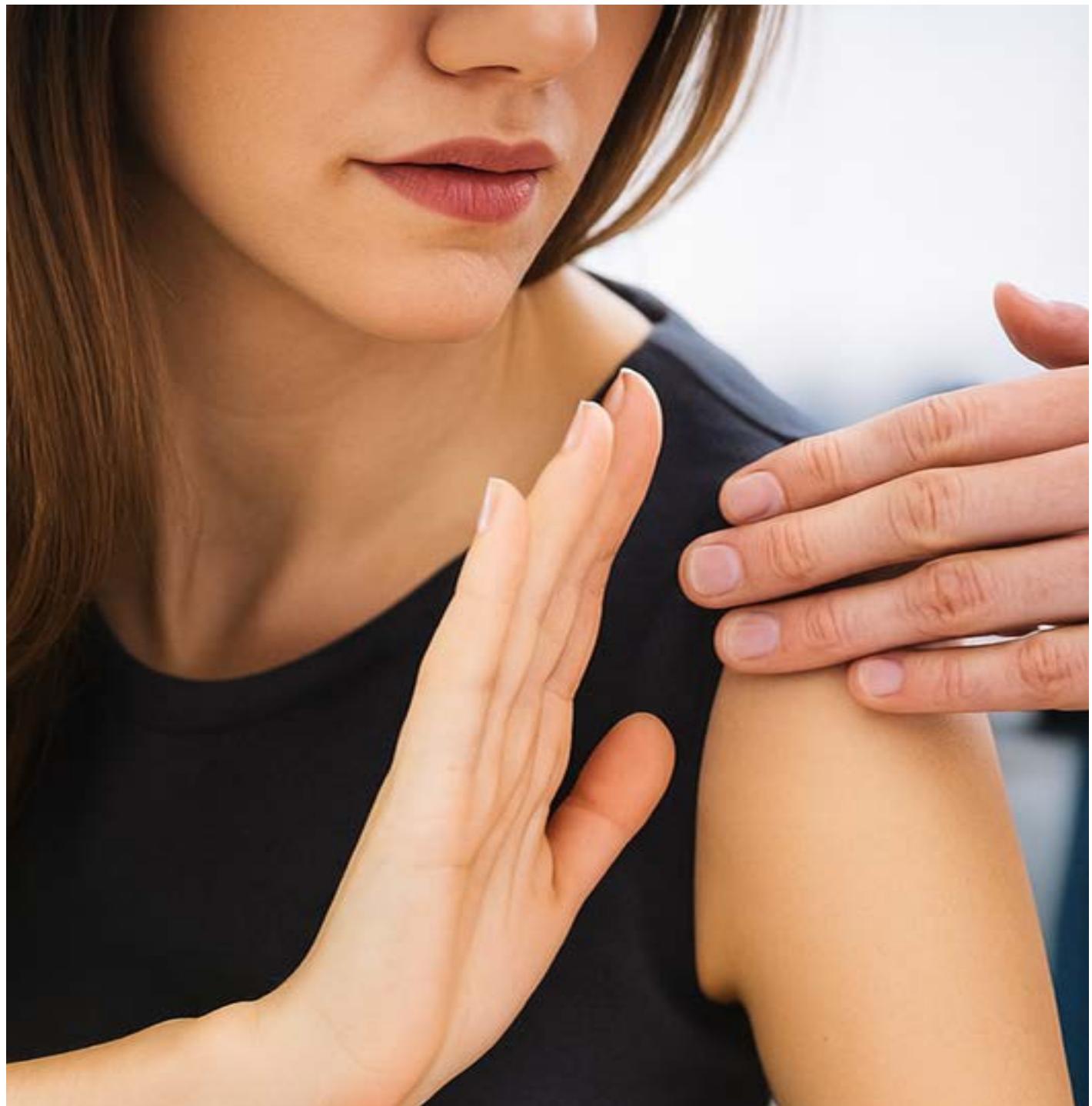


# InfoLex

LA REVISTA QUE INFORMA Y FORMA



## CONTENIDO

### CRÉDITOS

#### **Revista InfoLex**

La revista que informa y forma  
Edición N°. 02  
Fecha: diciembre 2025

#### **PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.**

PERSONERO DE BOGOTÁ

*Dr. Andrés Castro Franco*

PERSONERA AUXILIAR DE BOGOTÁ - CREACIÓN, DIRECCIÓN Y AUTORIZACIÓN:

*Dra. Gloria I. Bohórquez Torres*

COORDINACIÓN DEL PROYECTO:

*Dr. Jesús Andrés Ibarra Trujillo*

REVISIÓN TÉCNICA Y NORMATIVA:

*José Omar Ortiz Peralta*

REDACCIÓN Y ELABORACIÓN DE CONTENIDOS:

*David Ángel Orozco*

OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

COORDINADOR(A)

*Dra. Darly Patricia Caicedo Camilo*

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

*Julio Eduardo Jácome Cortés*

FOTOGRAFÍA Y RECURSOS GRÁFICOS

*Ricardo Quiñonez Ramírez*

*Ricardo Triana Calderón*

**Banco de imágenes:** Freepik.com

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

**Personería de Bogotá D.C.**

Sede Principal - Carrera 7 No. 21 - 24, Bogotá, D. C., Colombia

Teléfono: +57(601) 382 04 50/80

Correo institucional: [institucional@personeriabogota.gov.co](mailto:institucional@personeriabogota.gov.co)

Web: [www.personeriabogota.gov.co](http://www.personeriabogota.gov.co)

Redes sociales oficiales:

Facebook: Personería de Bogotá

X: @Personeríabta

Instagram: @Personeríadebogota

YouTube: @PersoneriaDeBogota

### AVISO LEGAL

“Esta publicación es un producto institucional de la Personería de Bogotá D.C.  
Su contenido es de carácter informativo y no tiene costo para el público. Queda  
prohibida la reproducción total o parcial sin autorización escrita de la entidad.  
Las opiniones expresadas en los artículos son responsabilidad de sus autores.”

04

JURISPRUDENCIA

22

DECISIONES ADMINISTRATIVAS

32

DECISIONES RECIENTES

Consejo de Estado

Personería Distrital de Bogotá

Corte Constitucional

Procuraduría General de la Nación

Comisión Nacional de Disciplina Judicial

## EDITORIAL



4

La Personería de Bogotá, D.C., en desarrollo de su misión constitucional y legal de velar por la protección de los derechos humanos, la defensa del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes ejercen funciones públicas, se complace en presentar la segunda edición de la Gaceta Infolex, un proyecto editorial que reafirma el compromiso institucional con la excelencia en la aplicación del derecho disciplinario, la transparencia en la gestión pública y la promoción de una cultura institucional fundada en la rigurosidad técnica y la alta calidad.

Esta nueva entrega se encuentra dedicada a los tópicos de acoso laboral y acoso sexual. Dos fenómenos que afectan de forma profunda la dignidad humana, deterioran las relaciones laborales, socavan la confianza en las instituciones y comprometen la eficacia de la función pública. La decisión de abordar estas temáticas responde a la convicción de que la erradicación de estas conductas exige no solo un marco normativo claro, sino también criterios jurisprudenciales sólidos y herramientas pedagógicas que permitan prevenir, sancionar y actuar de manera efectiva.

Infolex nace como una apuesta estratégica de la Personería de Bogotá, D.C., por consolidarse como referente institucional en la divulgación de jurisprudencia disciplinaria especializada. Se trata de una gaceta concebida no únicamente como un repositorio de decisiones judiciales, sino como un instrumento de formación, orientación y consulta, destinado tanto a quienes ejercen la potestad disciplinaria como a la ciudadanía interesada en comprender el alcance y la evolución del derecho disciplinario colombiano.

Así las cosas, en un contexto caracterizado por transformaciones profundas en las relaciones



laborales, la Gaceta ofrece una visión actualizada de los criterios jurisprudenciales y de las autoridades de control disciplinario que vienen perfilando los estándares de protección en materia de acoso laboral y sexual. El lector encontrará, entre otros asuntos de trascendencia, análisis sobre la obligación reforzada de investigar de manera oportuna, diligente e imparcial, el reconocimiento de presunciones probatorias en escenarios de acoso, así como el uso de enfoques diferenciales, de género e interseccionales, que permiten comprender que estas conductas no afectan de forma homogénea a todas las personas, sino que tienen impactos diferenciados, según condiciones de vulnerabilidad preexistentes.

De manera especial, esta edición recoge y analiza providencias que interpretan la Ley 2365 de 2024, que introdujo avances significativos en la prevención y atención del acoso sexual. Los pronunciamientos seleccionados desarrollan aspectos esenciales, como las garantías procesales de las víctimas, la adopción de medidas de protección inmediatas, el deber institucional de evitar la revictimización y la ineficacia de las terminaciones contractuales producidas como represalia tras la formulación de una queja o denuncia.

Desde la Personería de Bogotá, D.C. entendemos que la divulgación del precedente judicial y administrativo cumple una función democrática esencial, como lo es acercar la justicia a la ciudadanía, fortalecer el control social y promover instituciones más transparentes y responsables. En esta medida, Infolex pretende ser, también, un puente entre la labor del operador jurídico disciplinario y la realidad cotidiana de las personas, contribuyendo a desnaturalizar prácticas toleradas durante años y a consolidar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Esta Gaceta es, además, una forma de visibilizar la labor misional de la Personería Distrital como autoridad disciplinaria, cuyo trabajo cotidiano no solo

se orienta a investigar y sancionar, sino también a prevenir, orientar y promover buenas prácticas al interior de la administración pública. Así, la labor de prevención encuentra en espacios como Infolex un aliado, pues la divulgación del conocimiento jurídico es, en sí misma, una importante herramienta de transformación.

Invitamos a las servidoras y servidores públicos, a los operadores disciplinarios, a la academia y a la ciudadanía en general a consultar esta edición, a reflexionar sobre su contenido y a asumir un compromiso activo en la construcción de relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la dignidad humana.

Esperamos que, con esta segunda entrega, se esté dando un nuevo paso en la consolidación de Infolex como una publicación de referencia en materia disciplinaria. Nuestro objetivo es seguir fortaleciendo estos espacios, con la convicción de que una ciudadanía informada y unas instituciones técnicamente sólidas son la mejor garantía de un Estado social de derecho efectivo.

Reiteramos nuestro compromiso con una Personería cercana, técnica y humana, una entidad que no tolera la indiferencia frente a la injusticia, ni la normalización de prácticas que lesionan los derechos fundamentales. Con esta publicación, reafirmamos que la dignidad humana no es negociable y que toda forma de acoso debe ser rechazada, investigada y sancionada con la mayor severidad que permite el ordenamiento jurídico.

**ANDRÉS CASTRO FRANCO**  
PERSONERO DE BOGOTÁ

**GLORIA I. BOHÓRQUEZ TORRES**  
PERSONERA AUXILIAR DE BOGOTÁ

# CONSEJO DE ESTADO

## ⁶ ACOSO LABORAL COMO FALTA DISCIPLINARIA: PERMANENCIA DE LA CONDUCTA Y PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B. [Sentencia del 4 de julio de 2013]. Radicado 11001-03-25-000-2012-00301-00. [M.P. Bertha Lucía Ramírez de Páez (E)].

El Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, examinó un fallo de la Procuraduría Regional del Quindío, en el cual determinó la incurencia en falta disciplinaria de un registrador seccional que desplegó conductas constitutivas de acoso laboral frente a los funcionarios bajo su cargo. En la sentencia se precisa la aplicación de la Ley 1010 de 2010, en relación con el artículo 23 de la Ley 734 de 2002.

Se recordó que la Ley 1010 de 2006 está diseñada para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, y es aplicable a los servidores públicos, conforme al artículo 6 de dicha norma. En ese orden, esta disposición establece expresamente que las medidas contempladas en la ley cobijan a los servidores públicos, integrándose al régimen disciplinario de los mismos.

El artículo 10 califica el acoso laboral como una falta gravísima cuando proviene de un funcionario del Estado, lo que implica su sanción por parte de las entidades de control. Por su parte, el artículo 12 establece que cuando la víctima de acoso laboral es un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria recae en el Ministerio Público o en las Salas Jurisdiccional Disciplinarias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, según corresponda.

Respecto a la prescripción de la acción disciplinaria, se determinó que no operó, debido al carácter permanente de la conducta, que persistió incluso después del inicio del proceso disciplinario. Así las cosas, el fallo reafirma, en punto del acoso laboral, que la permanencia de la conducta incide directamente en el cómputo del término prescriptivo de la acción disciplinaria.



## COMPETENCIA DISCIPLINARIA EN CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil [20 de septiembre de 2023]. Radicado 11001-03-06-000-2022-00264-00. [C.P. Óscar Darío Amaya Navas].



En el caso de estudio, se presentó una queja por presunto acoso laboral entre servidores públicos de la Agencia Nacional de Licencias Ambientales (ANLA). La Procuraduría General de la Nación se declaró incompetente, señalando que, dado el vínculo jerárquico entre los involucrados, la competencia correspondía a la Oficina de Control Interno de la entidad. A su vez, la ANLA rechazó esa competencia, argumentando que, conforme al artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, al tratarse de una presunta víctima que es servidora pública, la investigación disciplinaria debía ser asumida por el Ministerio Público.

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado precisó el alcance del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 en materia de competencia para conocer procesos disciplinarios por acoso laboral en el sector público. Este artículo establece como único criterio diferenciador para determinar la autoridad competente la calidad de la víctima: si es servidor público, la competencia recae en la Procuraduría General de la Nación

o personerías, según el caso; si es particular, el conocimiento corresponde a los jueces laborales.

En casos como el analizado, donde tanto el presunto agresor como la víctima son servidores públicos vinculados por una relación de subordinación jerárquica, se reafirma que la competencia no puede atribuirse a instancias internas como las oficinas de control interno, sino que corresponde al Ministerio Público. La regla se aplica incluso cuando se alega que el acoso tiene componentes de tipo sexual, pues estas conductas pueden ser investigadas disciplinariamente dentro del marco de acoso laboral.

Sobre lo anterior, se esclareció que el acoso sexual en el lugar de trabajo puede considerarse una modalidad específica del acoso laboral. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el acoso sexual sigue siendo una conducta independiente, objeto de investigación y sanción, incluso, por las autoridades penales.



10

## CARACTERIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL. EXIGENCIAS LABORALES LEGÍTIMAS NO CONSTITUYEN PERSECUCIÓN DISCIPLINABLE

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A [30 de enero de 2025]. Radicación: 25000-23-42-000-2020-00237-01 [M.P: Jorge Iván Duque Gutiérrez].

En este caso, la Sección Segunda del Consejo de Estado analiza la validez de un acto administrativo a través del cual se declaró la insubsistencia del nombramiento del demandante en un cargo de libre nombramiento y remoción al interior de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP). Con ocasión de tal análisis, la Sala de Decisión desarrolló el alcance del acoso laboral al tenor de la Ley 1010 de 2006.

Se señaló que la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida por un

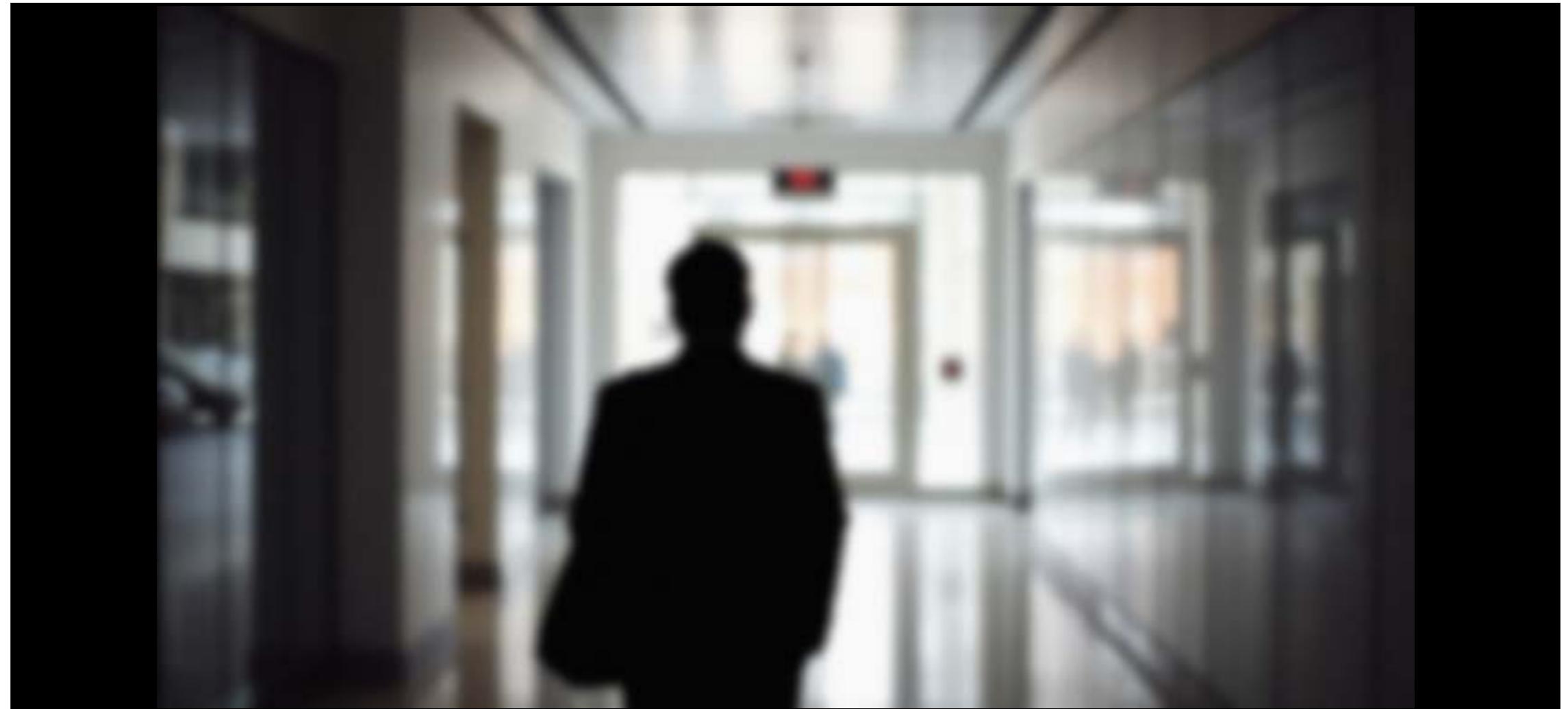
empleador, jefe o superior jerárquico, inmediato o mediato, sobre un trabajador, que tenga como finalidad generar miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia. Esta conducta puede manifestarse en modalidades como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección.

En la sentencia, se explicó que el artículo 7 de dicha ley establece una presunción de acoso laboral cuando se acredita la ocurrencia repetida y pública de ciertas conductas, entre ellas: la descalificación humillante de opiniones laborales frente a compañeros, la imposición de tareas claramente ajena a las funciones del cargo, exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de deberes y tratos discriminatorios respecto de otros empleados en cuanto a derechos o cargas laborales.

En línea con lo anterior, se recordó que la jurisprudencia ha identificado que el acoso laboral, al constituir un proceso sistemático y prolongado en el tiempo, suele atravesar varias fases:

- (i) una etapa inicial de conflicto.
- (ii) un proceso de estigmatización.
- (iii) una posible intervención por parte de la empresa o jefatura.
- (iv) la marginación progresiva de la víctima
- (v) su exclusión del entorno laboral o la terminación del contrato.

No obstante, en el caso concreto analizado, el tribunal concluyó que no se configuró un escenario de acoso laboral. Se advirtió que el literal i) del artículo 8 de la Ley 1010 excluye como forma de acoso las exigencias orientadas al cumplimiento de reglamentos internos o cláusulas contractuales. Por tanto, la solicitud de presentar soportes justificativos para permisos laborales no puede considerarse una conducta de persecución, sino una exigencia legítima dentro del marco de las obligaciones contractuales del trabajador.



## LA IDENTIFICACIÓN DEL ACOSADOR Y DE LAS CONDUCTAS PADECIDAS SON EXIGENCIAS MÍNIMAS PARA ACREDITAR ACOSO LABORAL

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A (29 de julio de 2020). Radicación: 68001 23 33 000 2015 00062 01. [M.P: Gabriel Valbuena Hernández].

La Sección Segunda del Consejo de Estado decide demanda de nulidad y restablecimiento del derecho en el cual se cuestionó un acto administrativo por medio del que se aceptó una renuncia de un funcionario de la Dirección Nacional Especializada de Justicia Transicional de la Fiscalía General de la Nación. Puesto que el demandante alegó que su voluntad de renunciar estuvo viciada por acoso laboral consecuente de haber demandado a la entidad para obtener el pago de prestaciones sociales, la corporación se adentró en el estudio de esta figura.

La Sección refirió que el acoso laboral implica una vulneración constitucional, pues constituye una forma de violencia continuada que afecta la dignidad humana y el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Explicó que, para su configuración, se requiere la existencia de dos actores, acosador y víctima, y al menos una conducta encuadrable dentro de las previstas por la Ley 1010 de 2006, tales como: atentados contra las condiciones laborales (cambios injustificados de funciones, negación de insumos o información), atentados contra la dignidad personal (ridiculización, rumores), aislamiento (marginación del equipo de trabajo) y actos de violencia verbal o psicológica (insultos, trato humillante).

Comentó que estas conductas, cuando son reiteradas y sistemáticas, pueden producir afectaciones psicológicas, físicas y sociales en la víctima, tales como ansiedad, depresión, ataques de pánico, disminución del rendimiento o aislamiento. En el caso concreto, el accionante denunció como manifestaciones de acoso laboral varias actuaciones: procesos disciplinarios y penales en su contra, la reducción de su carga laboral y comisiones, y un traslado abrupto de ciudad. Sin embargo, la Sala de decisión

no encontró demostrada la configuración del acoso laboral, toda vez que el actor no identificó claramente al supuesto superior acosador ni aportó elementos que evidenciaran la sistematicidad o intensidad de las conductas que afirma haber padecido.

# NO ES EXIGIBLE CONFRONTACIÓN DIRECTA CON LAS VÍCTIMAS EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL CONTRA MENORES, EN ATENCIÓN AL PRINCIPIO PRO INFANS Y LA DEBIDA DILIGENCIA REFORZADA

14

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B. [Sentencia del 29 de noviembre de 2024]. Radicado 08001-23-31-000-2012-00318-01. [M.P. Elizabeth Becerra Cornejo].

La Sección Segunda, Subsección B del Consejo de Estado, en sede de nulidad y restablecimiento del derecho, estudió la legalidad de un fallo disciplinario sancionatorio proferido por la Procuraduría Primera Delegada para la Vigilancia Administrativa, mediante el cual se impuso la sanción de destitución e inhabilidad a un docente de una institución educativa, por incurrir en conductas de acoso sexual contra varias estudiantes menores de edad.

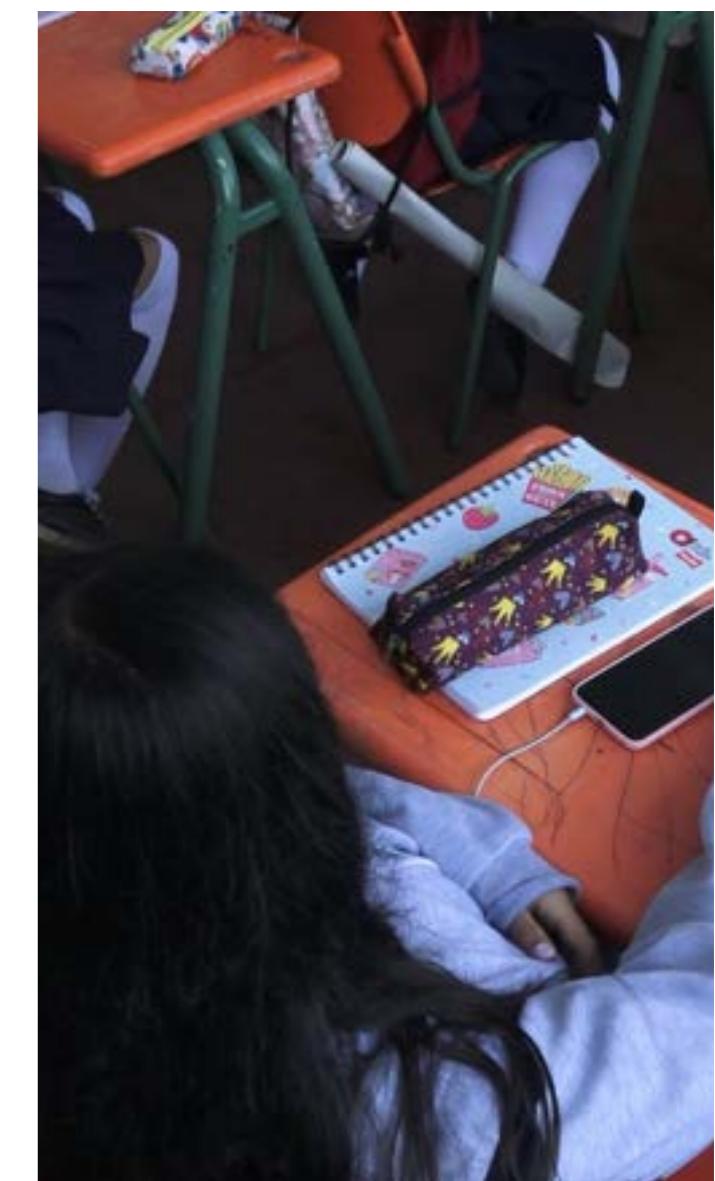
Los hechos que motivaron la sanción se remontan a agosto de 2010, cuando, en el marco de una jornada institucional sobre violencia de género liderada por la Comisaría de Familia y la Policía de Infancia y Adolescencia, varias estudiantes denunciaron al docente por comportamientos inadecuados con connotación sexual. Con base en estas denuncias, se dio inicio a una investigación disciplinaria que concluyó con la imposición de la sanción por la comisión de una falta gravísima, conforme al artículo 48 de la Ley 734 de 2002.

El sancionado alegó la violación al debido proceso y falsa motivación de los actos administrativos disciplinarios. En particular, sostuvo que las entrevistas realizadas por la Comisaría de Familia a las menores no debían tener valor probatorio, dado que no se le concedió la posibilidad de contrainterrogar a las estudiantes.

La Sala recordó que la naturaleza de las conductas de acoso sexual, cometidas generalmente en contextos de intimidad y sin testigos, impone al operador disciplinario un deber de análisis basado en hipótesis razonables, apoyadas en el contexto, los antecedentes y la valoración integral del material probatorio. En consecuencia, no es exigible una prueba directa o irrefutable, ni se puede desvirtuar el valor del testimonio de las víctimas.

Más aún, la Sala acogió un enfoque de protección reforzada de la niñez y adolescencia, resaltando que el artículo 194 de la Ley 1098 de 2006 y la Ley 1652 de 2013 prohíben la exposición de los menores de edad ante sus agresores en procesos judiciales, con el fin de evitar su revictimización.

Por otra parte, se evidenció que los testimonios de las estudiantes se encontraban corroborados con declaraciones de docentes de la institución, así como de la jefe de núcleo y la Secretaría de Educación del municipio. Este conjunto probatorio, que no fue desvirtuado en el proceso, permitió confirmar la responsabilidad disciplinaria del sancionado.



15

# CORTE CONSTITUCIONAL

## LA FUERZA DE LOS INDICIOS. FLEXIBILIZACIÓN PROBATORIA EN LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE <sup>16</sup> GÉNERO

La Corte Constitucional estudió una acción de tutela presentada por una mujer que prestaba servicios en una E.S.E. y a quien no le fue renovado su contrato. La accionante alegó una serie de vulneraciones, entre ellas haber sido víctima de acoso sexual agravado por su condición de madre cabeza de familia.

En su análisis, la Corte recordó que los empleadores no solo tienen el deber de prevenir y sancionar el acoso laboral, sino que deben hacerlo desde una perspectiva que atienda a las particularidades de las mujeres que enfrentan múltiples factores de discriminación. En este caso, más allá de la protección general prevista en la Ley 1010 de 2006, se destacó la necesidad de incorporar un enfoque interseccional que

permite valorar cómo confluyen el género, la condición de madre cabeza de familia y la pertenencia sindical, elementos que no pueden ser examinados de manera aislada.

La sentencia insistió en que, frente a denuncias de violencia basada en género, la actitud pasiva del empleador se traduce en una normalización de la violencia y en un desconocimiento de sus deberes constitucionales. Por ello, resulta inadmisible que se minimicen las quejas de las trabajadoras o que no se activen las rutas institucionales de atención, orientación y protección.

Asimismo, la Corte hizo una precisión sobre el estándar probatorio en este tipo de casos. Reconoció que muchos actos de

Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión. [9 de julio de 2024]. Sentencia T-266 de 2024. [M.P: Cristina Pardo Schlesinger]

acoso ocurren en contextos de intimidad o sin testigos, por lo cual resulta desproporcionado exigir pruebas directas. En consecuencia, reafirmó que la autoridad disciplinaria debe flexibilizar la carga de la prueba y dar especial peso a los indicios disponibles, comprendiendo que en muchas ocasiones la declaración de la víctima puede ser la única fuente de esclarecimiento posible. Esta postura no implica desconocer las garantías del denunciado, sino hacer una lectura más realista y justa de la dinámica de la violencia de género en el entorno laboral.

Particularmente en relación con la valoración probatoria con enfoque de género, la Corte señaló que esta:

## EL DEBER DE INVESTIGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO; EXIGENCIA INELUDIBLE EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión. [15 de noviembre de 2022]. Sentencia T-400 de 2022. [M.P: Alejandro Linares Cantillo]

En esta decisión, la Corte Constitucional analizó una acción de tutela contra las decisiones de la Procuraduría General de la Nación que absolvieron disciplinariamente a un funcionario investigado por presunto acoso sexual laboral.

La Corte recalcó que el acoso sexual contra la mujer constituye una forma de violencia basada en género, que vulnera la dignidad y los derechos humanos, y que suele manifestarse de manera sutil o normalizada, lo que exige una comprensión contextual y profunda del fenómeno. En este sentido, estableció que la perspectiva de género no es una concesión del juzgador, sino un mandato constitucional y convencional.

- No es una actuación parcializada, sino que exige del juzgador una mayor independencia e imparcialidad, libres de estereotipos de género.

- Obliga a comprender el contexto estructural de discriminación, lo que puede influir en cómo se presentan, perciben y valoran las pruebas.

- Requiere que las inferencias probatorias estén libres de sesgos culturales o sociales que perpetúen prácticas discriminatorias.

- Supone una aproximación multinivel, es decir, que incorpore estándares internacionales de derechos humanos, los cuales son necesarios para lograr una interpretación más favorable a la víctima y una mayor eficacia en la protección de sus derechos.

- Tiene como finalidad optimizar el razonamiento probatorio, orientando la actividad judicial o administrativa hacia una reconstrucción más justa y completa de los hechos en contextos de violencia estructural.

Así, la Corte enfatizó que la omisión del enfoque de género en procesos disciplinarios relacionados con acoso sexual laboral constituye una falla grave en el deber estatal de protección reforzada hacia las mujeres, afectando su derecho al acceso a la justicia y perpetuando la impunidad frente a estas formas de violencia.

## DESPIDO INDUCIDO Y DEBER DE DILIGENCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL. UN ANÁLISIS A LA LUZ DE LA LEY 2365 DE 2024

Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión. [25 de marzo de 2025]. Sentencia T-104 de 2025. [M.P: Diana Fajardo Rivera]

18

La Corte Constitucional estudió el caso de una mujer que renunció a su empleo tras ser víctima de actos de violencia sexual basada en género cometidos por un superior. Aunque la accionante presentó posteriormente una queja ante su ex empleador, la empresa se abstuvo de investigar, alegando que ya no existía vínculo laboral. La Corte precisó que la omisión en la prevención, investigación y sanción de estas situaciones, sin importar la existencia del contrato de trabajo, vulnera el derecho a un ambiente laboral digno y el principio de igualdad y no discriminación.

Además, destacó que aceptar una renuncia en un contexto de violencia sexual, sin considerar la coacción sufrida por la víctima, equivale a un despido inducido, discriminatorio e ineфicaz. Por ello, las denuncias de acoso sexual

exigen respuestas adecuadas y efectivas para proteger los derechos fundamentales de las mujeres, incluida su vida libre de violencias y sus derechos sexuales y reproductivos.

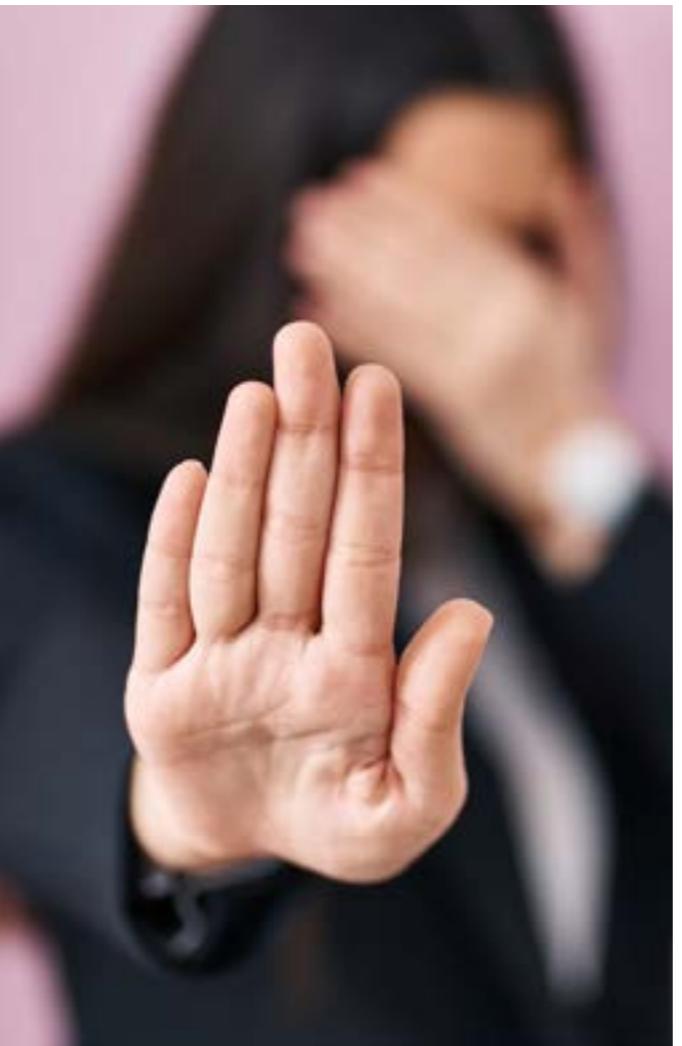
La Corte también trajo a colación la Ley 2365 de 2024, que establece que el acoso sexual puede predicarse de cualquier interacción en el ámbito laboral, independientemente de la modalidad de vinculación. Esta ley presume la existencia del acoso en espacios de trabajo físicos y digitales, e impone medidas de protección, como la aplicación de enfoque de género e interseccional, atención psicológica tras remisión a ARL, posibilidad de reubicación laboral o teletrabajo y la estabilidad laboral reforzada para las víctimas.

Respecto de la estabilidad laboral reforzada, recordó que la finalización del vínculo carecerá

de efecto cuando ocurra en los 6 meses posteriores a la interposición de una petición, queja o denuncia. Además, resaltó que a diferencia de la garantía contemplada en la Ley 1010 de 2006, no se requiere la verificación por parte de la autoridad competente de la ocurrencia de los hechos constitutivos de acoso.

## PRESUNCIÓN DE ACOSO LABORAL PÚBLICO NO VULNERA LA PRESUNCIÓN DE INOCENCIA NI EL DEBIDO PROCESO

Corte Constitucional, Sala Plena. [26 de septiembre de 2007]. Sentencia C-780 de 2007. [M.P: Humberto Antonio Sierra Porto]



En la Sentencia C-780 de 2007, la Corte Constitucional analizó la constitucionalidad del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, que establece una presunción de acoso laboral cuando la conducta denunciada se presenta de manera reiterada y pública. La Corte concluyó que esta presunción no vulnera el principio de presunción de inocencia ni el derecho al debido proceso del denunciado, ya que este conserva plenamente la posibilidad de controvertir las pruebas, demostrar la inexistencia de los hechos o su no configuración como acoso laboral dentro del trámite disciplinario.

La decisión resaltó que la presunción constituye una redistribución de las cargas procesales legítima, orientada a corregir desigualdades materiales en el acceso a la prueba y a proteger bienes jurídicos valiosos, como una manifestación del principio *in dubio pro operario*.

Asimismo, la Corte precisó que la exclusión de las conductas privadas de la presunción se justifica, no porque dichas conductas carezcan de gravedad, sino por la dificultad probatoria que implica su acreditación, lo cual exige una mayor carga argumentativa, sin que ello resulte desproporcionado. En todo caso, tanto las conductas privadas como las públicas deben ser probadas, preservándose siempre el derecho de defensa del acusado.

Por otro lado, en la sentencia se explicó que el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 establece las sanciones derivadas del acoso laboral, diferenciando las respuestas jurídicas, según se trate del sector público o privado. Así las cosas, en el ámbito público, los servidores que incurran en esta conducta serán sancionados de acuerdo con las faltas disciplinarias gravísimas, conforme al Código Disciplinario Único, hoy Código General Disciplinario. En virtud de estas consideraciones, la Corte declaró la exequibilidad del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 frente al cargo de vulneración del debido proceso y la presunción de inocencia.

## DESPIDO INDUCIDO Y OMISIÓN EMPRESARIAL FRENTE AL ACOSO SEXUAL: CORTE PROTEGE DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión [25 de marzo de 2025]. Sentencia T-104 de 2025. [M.P: Diana Fajardo Rivera]

La Corte Constitucional amparó los derechos fundamentales de una mujer que renunció a su empleo en el sector privado tras ser víctima de acoso sexual en el contexto laboral y cuya denuncia no fue atendida de forma oportuna ni diligente por parte de su empleador. La accionante solicitó la protección de sus derechos al trabajo, debido proceso, igualdad y a una vida libre de violencias.

La Corte estructuró su análisis en dos grandes ejes. En el primero, identificó como problema jurídico la omisión de la empresa en investigar y dar respuesta a la queja presentada por la trabajadora luego de su renuncia. Tras un estudio de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, la Sala concluyó que el empleador desconoció su deber de debida diligencia y corresponsabilidad frente a los actos de acoso sexual denunciados, al no activar mecanismos efectivos de atención, investigación y sanción, incluso si la víctima ya no hacía parte activa de la planta de personal.

De igual manera, se advirtió que la política interna de la empresa en materia de prevención del acoso sexual carecía de perspectiva de género, no incorporaba rutas adecuadas ni mecanismos eficaces de protección y reparación para las víctimas, y generaba un ambiente institucional inseguro para denunciar, afectando los derechos a la igualdad, al trabajo digno y a los derechos sexuales y reproductivos.

Como consecuencia, la Corte exhortó al Gobierno Nacional a avanzar en la implementación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, conforme al artículo 8º de la Ley 2365 de 2024, y reiteró que el Estado tiene un deber activo en la configuración de normas y políticas que garanticen entornos laborales libres de violencia de género.

En el segundo eje de análisis, la Sala abordó el examen de la validez de la renuncia presentada por la trabajadora. En este punto, la Corte constató que la primera renuncia fue retractada en tiempo y forma, por lo cual no produjo efectos jurídicos, y que la segunda renuncia fue presentada en condiciones de presión emocional y psicológica derivadas del contexto de acoso, lo que la tornó ineficaz; además, determinó que la aceptación de esta renuncia por parte del empleador constituyó, en realidad, un despido inducido y discriminatorio por razón de género, el cual también se declaró ineficaz.

*1. Pese a que el caso de análisis versa sobre los derechos fundamentales de una trabajadora del sector privado, la decisión se torna relevante para el ámbito del derecho administrativo disciplinario, en tanto precisa los alcances del acoso laboral.*



## DE LA HONRA A LA LIBERTAD SEXUAL. DIFERENCIACIÓN ENTRE DELITOS CON CONTENIDO SEXUAL

Corte Constitucional, Sala Plena. [29 de agosto de 2024]. Sentencia SU-360 de 2024. [M.P: José Fernando Reyes Cuartas]

sino que la refuerza, en tanto armoniza el principio de legalidad, las garantías del proceso penal y los derechos de las víctimas.

En un fallo de unificación, la Corte Constitucional anuló una actuación judicial en la que se precluyó una investigación penal por la prescripción del delito de injuria por vías de hecho, sin advertir que los hechos descritos por la víctima correspondían, en realidad, a una conducta de mayor gravedad: un acto sexual violento contra una menor de edad.

Para la Corte, tanto la Fiscalía como los jueces penales incumplieron su deber de ejercer un control material sobre la adecuación jurídica de la imputación, omitiendo así su función constitucional de garantizar los derechos de la víctima. La Sala Plena destacó que los jueces no están limitados a un control puramente formal de la imputación o la acusación, sino que, dentro del marco constitucional, pueden y deben realizar un examen sustancial sobre aspectos como la tipificación de la conducta, el respeto por el debido proceso y la legalidad penal. Esta línea de interpretación no solo es compatible con la Constitución,

# COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL

22

VIOLENCIA PSICOLÓGICA COMO INFRACCIÓN DISCIPLINARIA AGRAVADA POR ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

Comisión Nacional de Disciplina Judicial [Sentencia del 19 de abril de 2023]. Radicado 66001-11-02-000-2018-00033-01. [M.P. Diana Marina Vélez Vásquez].

En decisión de segunda instancia, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial examinó la conducta del Juez Quinto Penal Municipal de Control de Garantías de Pereira, quien el 23 de enero de 2018 se dirigió a la oficina del Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Pereira para increpar, mediante gritos, señalamientos con sus manos y expresiones groseras, a las funcionarias allí presentes. Su reproche se centró en una decisión judicial que revocó una providencia suya, hecho que, según el órgano disciplinario, motivó su comportamiento airado.

Los hechos fueron calificados como constitutivos de una falta gravemente dolosa por infracción a los deberes funcionales establecidos en el artículo 153 numeral 3 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con el artículo 196 del Código General Disciplinario. Para la Comisión, el funcionario incurrió en violencia psicológica, teniendo en cuenta no solo la agresividad de su lenguaje y actitud, sino también el contexto jerárquico y de género en el que ocurrieron los hechos.

En efecto, el comportamiento se dirigió hacia un despacho conformado únicamente por mujeres y presidido por una jueza. Desde una perspectiva de género, la corporación resaltó que el comportamiento del juez se enmarca en estereotipos de dominación masculina, propios de patrones culturales patriarciales, y que su actitud buscaba ejercer control, intimidación y amedrentamiento, lo cual se evidenció en la reacción de las víctimas, quienes guardaron silencio ante la escena.

La Comisión concluyó que, además de constituir una infracción disciplinaria, los hechos analizados representan una forma de violencia de género reconocida en instrumentos internacionales. En razón de lo anterior, consideró necesaria la imposición de una sanción disciplinaria ejemplarizante, tanto por la gravedad de la conducta como por la necesidad de reafirmar el respeto hacia las autoridades judiciales, en especial cuando son mujeres quienes las presiden, con miras a erradicar la reproducción de estereotipos machistas en la función pública.





24

## SISTEMA DE EVALUACIÓN DESVIADO DE SU FINALIDAD: SANCIÓN POR INSTRUMENTALIZACIÓN CON FINES DE ACOSO

Comisión Nacional de Disciplina Judicial [Sentencia del 16 de noviembre de 2023]. Radicado 11001-11-02-000-2018-02611-01. [M.P. Magda Victoria Acosta Walteros].

En decisión de segunda instancia, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial resolvió el recurso de apelación interpuesto por la disciplinada, en su condición de Juez Cincuenta Civil Municipal de Bogotá, contra la sentencia que declaró su responsabilidad disciplinaria por incurrir en acoso laboral. La Comisión confirmó la sanción de destitución e inhabilidad general por el término de diez (10) años, al constatar la infracción del artículo 153, numeral 1º, de la Ley 270 de 1996 y del numeral 2º del artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con el artículo 196 de la Ley 734 de 2002.

Los hechos acreditados permitieron establecer que la disciplinada incurrió en una conducta sistemática orientada a excluir a una trabajadora del despacho, la cual se manifestó en una calificación de desempeño anticipada, el otorgamiento de un trato diferenciado respecto del resto del equipo y la entrega de un manual de funciones que contenía amenazas veladas. Para la Comisión, tales acciones excedieron el margen de discrecionalidad del nominador y constituyeron un uso instrumental y arbitrario del sistema de evaluación de desempeño, lo que desnaturaliza su propósito de mejora del servicio y vulnera las garantías constitucionales de los evaluados.

Desde una perspectiva probatoria, el órgano disciplinario advirtió que los testimonios de subordinados directos de la disciplinada poseen limitado poder persuasivo, dada la relación jerárquica existente. No obstante, consideró que las pruebas documentales allegadas ofrecieron plena demostración de los hechos y respaldaron las conclusiones de la primera instancia.

Finalmente, la Comisión confirmó la sanción disciplinaria impuesta y recalcó la especial protección que deben recibir las víctimas de acoso laboral, especialmente en contextos donde se identifica una afectación con enfoque de género, como en el presente caso, atendiendo a los lineamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la materia.

25

# PERSONERÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ

26

## APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD Y NECESIDAD PROBATORIA EN INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

Personería de Bogotá D.C., Delegada Dirección de Investigaciones Especiales y Apoyo Técnico. Auto No. 370 del 23 de octubre de 2024. Radicado 185893-2021.

En auto de terminación del procedimiento, la Personería de Bogotá, a través de la Delegada de la Dirección de Investigaciones Especiales y Apoyo Técnico, resolvió terminar de forma definitiva la actuación disciplinaria adelantada contra el rector y el coordinador académico del Colegio Instituto Industrial Piloto IED, por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, denunciadas por cinco docentes de la institución.

La decisión se fundamentó en la imposibilidad jurídica de tipificar las conductas denunciadas como acoso laboral en los términos



establecidos por la Ley 1010 de 2006, debido a la ausencia de elementos objetivos, reiteración comprobada, prueba sumaria o directa y una evidente carga subjetiva en la mayoría de las acusaciones.

Los hechos giraban en torno a situaciones ocurridas entre 2017 y 2020, tales como reasignaciones de carga académica, publicaciones de datos en grupos institucionales durante la pandemia, asignación de horarios entre sedes, conflictos con otros docentes y señalamientos por denuncias de acoso sexual, que los quejoso consideraban retaliaciones por su activismo sindical o liderazgo en la movilización para la reconstrucción del colegio.

El despacho concluyó que, si bien existían tensiones laborales y diferencias dentro del clima institucional, no se acreditaron actos reiterados, públicos, dolosos ni directamente atribuibles a los investigados, lo que impedía encuadrar los hechos dentro de las modalidades tipificadas como acoso laboral: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección.

Además, se resaltó que, en los contrainterrogatorios, varios de los quejoso reconocieron no tener pruebas que vincularan a los investigados con las conductas denunciadas o que sus quejas se fundamentaban en percepciones personales, suposiciones o actos atribuibles a terceros. El despacho recordó que, según el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y el Código General Disciplinario, la configuración del acoso laboral exige la acreditación probatoria mínima, así como la existencia de un daño objetivo e intencional.

De tal forma, al no configurarse los elementos de la falta disciplinaria y en aplicación de los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia y necesidad de la prueba, la Personería Distrital decretó la terminación definitiva del procedimiento y ordenó el archivo del expediente, en favor de los servidores investigados.

27

# INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL EN MEDIO DE CONFLICTO INTERPERSONAL ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS

Personería de Bogotá D.C., Delegada Dirección de Investigaciones Especiales y Apoyo Técnico. Auto No. 416 del 27 de noviembre de 2023. Radicado 97344-2020.

28

Mediante auto de terminación, la Personería de Bogotá D.C., a través de la Delegada de la Dirección de Investigaciones Especiales y Apoyo Técnico, resolvió concluir de forma definitiva la actuación disciplinaria iniciada contra un servidor público adscrito al Instituto Distrital de las Artes (IDARTES), denunciada por presunto acoso laboral por parte de una compañera de trabajo.

La quejosa manifestó haber sido objeto de múltiples situaciones que consideró hostiles, como observaciones descalificantes, maltrato verbal en espacios laborales, control excesivo sobre sus funciones y una ruptura generalizada del vínculo laboral, lo que según ella afectó su salud emocional y desempeño profesional.

No obstante, luego del análisis probatorio, que incluyó entrevistas, declaraciones y material documental, el despacho concluyó que no se configuraban los elementos requeridos por la Ley y la Jurisprudencia para establecer acoso laboral. En particular, no se acreditaron conductas reiteradas, dolosas o

desproporcionadas, ni un daño objetivamente comprobable en el entorno laboral de la denunciante. La Personería subrayó que la percepción subjetiva de incomodidad o malestar laboral no basta para estructurar una falta disciplinaria, si no se demuestra, mediante prueba directa o sumaria, la existencia de hostigamiento con capacidad lesiva y finalidad disciplinable. Además, resaltó que algunas de las situaciones relatadas correspondían a dinámicas propias de gestión institucional y no a actos abusivos o discriminatorios.

En aplicación de los principios de tipicidad, culpabilidad, necesidad de la prueba y presunción de inocencia, el despacho determinó que no existía mérito para continuar con la actuación. En consecuencia, se ordenó la terminación del procedimiento y el archivo definitivo del expediente, al no encontrarse responsabilidad disciplinaria por parte de la servidora pública investigada.



29

# PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

30

## SEGUIMIENTO LABORAL NO CONSTITUYE PERSECUCIÓN SI NO EXISTE INTENCIÓN DE INDUCIR LA RENUNCIA

Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria Ordinaria de Juzgamiento [fallo del 13 de febrero de 2025]. Radicado IUS E 2017-512450 / IUC-D-2017-954631 (161-8596).

La Procuraduría Delegada Disciplinaria de Juzgamiento I resolvió revocar la sanción impuesta en primera instancia a una funcionaria de la Contraloría General de la República, en su calidad de Gerente Departamental Colegiada de Cundinamarca, a quien se le atribuía haber incurrido en persecución laboral, modalidad contemplada en el artículo 2º, numeral 2, de la Ley 1010 de 2006.

La queja que originó el proceso fue presentada por un servidor público subordinado, quien alegó haber sido objeto de una serie de conductas reiteradas que, a su juicio, configuraban acoso laboral con fines persecutorios. Entre los comportamientos denunciados se encontraban: descalificación profesional, hostigamientos por supuestos retrasos injustificados en el cumplimiento de funciones, reproches laborales por no atender comisiones de

servicio y la dilación en la expedición de un paz y salvo documental necesario para su traslado institucional.

La Procuraduría General de la Nación, sin embargo, tras revisar el acervo probatorio recaudado durante el proceso, concluyó que no existían elementos suficientes para acreditar que los actos atribuidos a la funcionaria disciplinada tuvieran la finalidad de inducir la renuncia del denunciante, lo cual constituye un presupuesto esencial para que una conducta pueda ser calificada como persecución laboral. La decisión señaló que el seguimiento al desempeño laboral del quejoso se encontraba dentro de las atribuciones legítimas del superior jerárquico y que dicho control no era, por sí mismo, expresión de acoso.

También hizo especial énfasis en el contenido del artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, el cual establece expresamente que no constituyen acoso laboral, entre otras, la evaluación objetiva del rendimiento, la formulación de exigencias razonables de fidelidad institucional y la solicitud de cumplimiento de deberes laborales o contractuales. En ese sentido, se aclaró que no toda exigencia o control funcional puede ser interpretado como un acto persecutorio, máxime cuando tales actuaciones carecen de la reiteración dolosa o de la arbitrariedad necesaria para encuadrarse dentro del tipo disciplinario analizado.

Frente al punto específico de la demora en la entrega del paz y salvo, se reconoció la ocurrencia del hecho, pero reiteró que no se probó que dicha omisión obedeciera a un propósito persecutorio o desmotivador, por lo que no podía derivarse de ello una consecuencia disciplinaria.





## EN ANÁLISIS, CON ENFOQUE DE GÉNERO, PROCURADURÍA CONFIRMA SANCIÓN CONTRA DOCENTE POR TRATO FÍSICO INAPROPIADO HACIA MENOR DE EDAD

Procuraduría General de la Nación. Procuraduría Delegada Disciplinaria de Juzgamiento 2 (fallo del 28 de noviembre de 2024). Radicado IUS E-2024-536439 / IUC D-2024-3841965

La Procuraduría General de la Nación confirmó en segunda instancia la sanción impuesta por la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Secretaría de Educación de Bogotá contra un docente del Colegio Manuelita Sáenz. Los hechos disciplinariamente relevantes ocurrieron en 2018, cuando el profesor, en el marco de una clase de educación física, ejecutó una actividad de yoga en la que hizo adoptar a una estudiante de 15 años una posición corporal vulnerable. Durante este ejercicio, el docente le tocó la espalda y la zona de la cadera, en cercanía a los glúteos, configurando un contacto físico considerado inapropiado e invasivo.

La conducta fue calificada como una falta gravísima a título de dolo, mediante la adecuación normativa del numeral 1 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 (reproducido por el artículo 65 de la Ley 1952 de 2019), en concordancia con el artículo 226 del Código Penal, que regula la figura de la injuria por vía de hecho. Como sanción, se impuso la destitución del cargo, la inhabilidad general por 16 años y la exclusión del docente del escalafón de carrera.

El disciplinado alegó, entre otras cosas, prescripción de la conducta desde el ámbito penal, falta de certeza sobre el dolo, supuestas afirmaciones infundadas

en el fallo sobre la ropa del investigado e incluso cuestionó la carencia de conocimientos técnicos del operador disciplinario en yoga. La Procuraduría desestimó estos argumentos, recordando que el proceso disciplinario es autónomo frente al penal, por lo que no es procedente trasladar criterios de prescripción propios del derecho penal.

Uno de los aspectos más relevantes de la decisión fue el enfoque de género adoptado por el órgano de juzgamiento. La Procuraduría reconoció la obligación de garantizar la igualdad procesal entre víctima e investigado, así como de valorar la prueba bajo estándares reforzados que protejan los derechos de las mujeres menores de edad en contextos de poder asimétrico. En este marco, concluyó que la actuación del docente fue intencional y dirigida a propiciar cercanía física indebida con las estudiantes, afectando su integridad y dignidad.

El fallo reafirma el deber de los servidores públicos de abstenerse de realizar cualquier conducta que, directa o indirectamente, implique actos de acoso o contacto físico no consentido, especialmente en escenarios educativos donde se tutela con mayor énfasis el interés superior del niño y la niña.

## NO TODA CONDUCTA HOSTIL CONFIGURA ACOSO LABORAL DISCIPLINABLE; SE REQUIERE SISTEMATICIDAD, CONEXIDAD Y AFECTACIÓN DEMOSTRADA

34

En sede de apelación, se confirmó una decisión absolutoria proferida en primera instancia respecto de un inspector de un centro penitenciario, quien había sido investigado por presunto acoso laboral contra un subalterno. La Sala examinó si los hechos denunciados, que consistían en expresiones hostiles y una supuesta agresión física en el marco de diferencias laborales, configuraban una falta disciplinaria gravísima conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y el Código Disciplinario Único.

Para resolver el caso, la Sala reiteró que la configuración del acoso laboral requiere acreditar la existencia de una conducta persistente y demostrable, ejercida en el marco de una relación jerárquica o laboral, que tenga la finalidad de generar miedo, intimidación, angustia,

desmotivación o una afectación laboral en la persona que la sufre. No se trata, por tanto, de cualquier comportamiento hostil o descortés, sino de una conducta sistemática y reiterada que, además, guarde conexidad interna y una finalidad común dentro de un mismo contexto. Esta sistematicidad debe evidenciarse a través de una concatenación de hechos que, valorados integralmente, reflejen una situación continua de hostigamiento o presión indebida.

En este contexto, la Sala también abordó la discusión sobre la posible configuración de un concurso de faltas, entre la falta gravísima por acoso laboral y la falta grave por trato irrespetuoso a otro servidor público. Señaló que, cuando existe coincidencia entre el núcleo esencial de los comportamientos atribuidos y no se logran establecer con claridad circunstancias

Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria Ordinaria de Juzgamiento (fallo del 23 de mayo de 2023). Radicado IUS-E- 2016-109313-IUC-D-2016-21-844496 (161-8118).

fácticas diferenciables entre una y otra infracción, debe aplicarse el principio de consunción, de modo que la falta de mayor entidad absorbe la de menor entidad, sin que proceda declarar un concurso disciplinario.

Tras valorar las pruebas allegadas al expediente, particularmente los testimonios de varios funcionarios del establecimiento penitenciario, la Procuraduría concluyó que persistía una duda razonable sobre la ocurrencia, sistematicidad y conexidad de los hechos. No se logró demostrar que las supuestas expresiones y conductas se hubieran reiterado de forma suficiente como para configurar una conducta disciplinaria gravísima. En consecuencia, al no haberse desvirtuado la presunción de inocencia del investigado, se confirmó la decisión absolutoria adoptada en primera instancia.

## LA CARGA PROBATORIA DEL ACOSO LABORAL NO SE SATISFACE: CONFIRMACIÓN DE ARCHIVO

Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria Ordinaria de Juzgamiento (fallo del 22 de noviembre de 2022). Radicado IUS-E- 2016-109313-IUC-D-2016-21-844496 (161-8118).

La Sala Disciplinaria de Juzgamiento confirmó la decisión de archivo en una investigación disciplinaria adelantada contra un capitán de la Policía Nacional, quien en el momento de los hechos se desempeñaba como jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Policía Metropolitana de Cartagena. La queja formulada hacía referencia a una supuesta conducta de acoso laboral ejercida por el superior, en particular mediante presiones para sugerir salidas procesales favorables a los disciplinados, amenazas con excluirlo de la oficina y decisiones arbitrarias relacionadas con sus vacaciones. Según el quejoso, estas actuaciones obedecían a represalias por no acatar directrices irregulares.

No obstante, al valorar los elementos de juicio recaudados, la Sala encontró que los señalamientos carecían de respaldo probatorio. Se advirtió que las afirmaciones del denunciante no fueron corroboradas por testigos ni documentos y, por el contrario, los compañeros de trabajo ofrecieron versiones contrarias a las sostenidas por el quejoso. Esta contradicción generó incertidumbre en torno a la veracidad de los hechos, circunstancia que impide desvirtuar la presunción de inocencia del servidor investigado.

En relación con el traslado del quejoso y las decisiones internas sobre su periodo de vacaciones, la Sala recordó que la Policía Nacional cuenta con una facultad discrecional para asignar al personal dentro del territorio nacional, siempre que existan razones del servicio que lo justifiquen. En este caso, no se logró demostrar que la reubicación del denunciante haya sido el resultado de una represalia o acto de hostigamiento,



35

sino que se explicaba a partir de consideraciones relacionadas con su desempeño funcional, según los registros obrantes en el expediente.

La decisión también reiteró que, aunque la Ley 1010 de 2006 permite, en casos excepcionales, que un solo acto de alta intensidad pueda configurar acoso laboral, dicho acto debe tener la entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos fundamentales como la dignidad, la integridad física, la salud mental o la libertad del trabajador. En el asunto bajo estudio no se advirtió una conducta de tal gravedad ni persistencia, pues los hechos relatados por el quejoso se presentaron de forma aislada y no contaron con evidencia de sistematicidad o reiteración, lo cual resulta indispensable para subsumir una conducta dentro de las modalidades previstas en la ley.



## APROVECHAMIENTO DE LA JERARQUÍA DOCENTE PARA ACOSAR SEXUALMENTE

Procuraduría General de la Nación. Procuraduría Delegada Disciplinaria de Juzgamiento 3 (fallo del 26 de febrero de 2025). Radicado IUS E-2023-536324 / IUC D-2023-318564

En segunda instancia, la Procuraduría General de la Nación confirmó la destitución e inhabilidad por 18 años impuesta a un docente en propiedad, tras hallarlo responsable disciplinariamente por acoso sexual contra un estudiante menor de edad. La conducta investigada incluyó comportamientos reiterados tanto dentro como fuera del entorno educativo, que comprometieron la integridad del menor: invitaciones a su residencia o piscina, ofrecimientos de dinero, alteraciones injustificadas en las calificaciones y caricias físicas no consentidas.

La Procuraduría consideró que las acciones encajaban en la descripción del artículo 210A del Código Penal sobre el delito de acoso sexual, conducta que fue trasladada al plano disciplinario conforme al artículo 65 de la Ley 1952 de 2019, y cuya comisión fue dolosa. El fallo destacó que el acoso sexual no se limita a contextos laborales o educativos, sino que incluye toda forma de superioridad manifiesta o relación de poder ejercida con fines sexuales no consentidos. En este caso, la condición de docente, la edad y el rol frente al menor crearon una clara relación asimétrica que el sancionado aprovechó para hostigar a su víctima.

Además, aclaró que una única conducta consolida el delito de acoso sexual cuando su intensidad es de tal gravedad que afecta principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y derechos y libertades sexuales y económicas, esto es, cuando la víctima sufre un daño cierto por la humillación o degradación personal, resultado de la zozobra, intimidación, afectación psicológica, mortificación o un clima hostil o discriminatorio.

Volviendo al caso bajo estudio, explicó que a pesar de que los testimonios de los padres del menor no hicieron parte del acervo probatorio, la decisión

validó la metodología de la "corroboration periférica" como técnica idónea para acreditar los hechos, dada la naturaleza íntima de los escenarios donde ocurrieron las conductas. La entidad disciplinaria subrayó que en este tipo de situaciones es frecuente que la prueba sea escasa, por lo que la reconstrucción de los hechos debe atender a los patrones de revelación en víctimas menores, así como al contexto relacional y de poder que permite que el abuso se perpetre.

La decisión incorpora los estándares constitucionales y convencionales de debida diligencia reforzada que deben aplicar las autoridades frente a casos de violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes.

En línea con lo expuesto por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, se reiteró que el derecho disciplinario, por su carácter sancionatorio, también debe garantizar actuaciones exhaustivas, oportunas y libres de estereotipos, en las que se permita incluso el uso de herramientas como la carga dinámica de la prueba para evitar la revictimización de los menores afectados.

# DECISIONES RECIENTES



## CONSEJO DE ESTADO CONFIRMÓ COMPETENCIA DE LA PROCURADURÍA PARA SANCIONAR A PARTICULAR QUE ADMINISTRÓ RECURSOS PÚBLICOS. SE MANTIENE LA SANCIÓN CONTRA GERENTE DE LA TRIPLE A

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B [Sentencia del 13 de junio de 2025]. Radicado 08001-23-33-000-2021-00090-01. [M.P. Jorge Edison Portocarrero Banguera].

La Sección Segunda, Subsección B, del Consejo de Estado, analizó la legalidad de la sanción confirmada por la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación al exgerente de la empresa de servicios públicos de Barranquilla Triple A S.A. E.S.P. La sanción consistió en multa equivalente al doble del detrimento patrimonial causado (\$33.332.000.000) y la inhabilidad general por doce años para ejercer funciones públicas. El fundamento principal fue la autorización de pagos por servicios no prestados a la sociedad INASSA, sin que existiera evidencia alguna del cumplimiento del contrato de asistencia técnica suscrito entre ambas compañías.

La conducta sancionada tuvo lugar en el marco de un contrato por medio del cual INASSA (accionista mayoritario de Triple A) se comprometía a brindar servicios de soporte técnico y suministrar un software especializado. Sin embargo, durante la etapa probatoria del proceso disciplinario, se evidenció que el gerente ordenó de forma reiterada pagos mensuales sin verificar la efectiva prestación del servicio ni exigir documentación de respaldo. Esta omisión resultó en la apropiación indebida de recursos de la empresa de servicios públicos, afectando directamente al Distrito de Barranquilla, que era socio minoritario.

El Consejo de Estado precisó la competencia de la Procuraduría para sancionar disciplinariamente al gerente de una empresa con naturaleza jurídica privada. La Sala de Decisión reiteró que, si bien los trabajadores de Triple A se rigen por normas

del derecho privado, la participación mayoritaria de capital público y la administración de recursos oficiales ubican al gerente en la categoría de particular disciplinable, conforme al artículo 53 de la Ley 734 de 2002. En consecuencia, no se trataba de un simple prestador de servicios públicos, sino de un particular con deberes específicos derivados del manejo de recursos estatales.<sup>39</sup>

Sobre la ilicitud sustancial, el Consejo de Estado concluyó que el actuar del disciplinado violó principios fundamentales que rigen la gestión de lo público, particularmente el de eficiencia. Su conducta permitió la salida injustificada de recursos que no generaron contraprestación alguna para la empresa ni para el socio estatal. La negligencia en el cumplimiento de sus deberes, especialmente en la verificación de los servicios contratados, fue determinante para estructurar el juicio de reproche.

Finalmente, la alta corporación desestimó la aplicación del principio de confianza legítima alegado por el demandante. Indicó que dicho principio no puede ser invocado cuando quien lo esgrime incumplió sus deberes básicos de supervisión y trazabilidad de las operaciones bajo su cargo. La inobservancia de controles mínimos no puede justificarse en la confianza depositada en subalternos o terceros, más aún cuando se trata de decisiones que comprometen la destinación de fondos públicos.

# DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS PARA ADELANTAR PROCESO DISCIPLINARIO POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil [30 de abril de 2025]. Radicación: 11001-03-06-000-2025-00093-00 [M.P.: Ana María Charry Gaitán].

40



41

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado resolvió un conflicto negativo de competencias entre la Policía Nacional, a través de su Inspección Delegada de Instrucción Región 5, y la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, en torno a cuál de estas autoridades debía adelantar un proceso disciplinario originado por presunto acoso sexual laboral cometido por un oficial de la Policía Nacional en perjuicio de dos servidoras públicas adscritas a la misma institución.

La Policía Nacional, considerando que los hechos encajaban en el marco del acoso laboral regulado por la Ley 1010 de 2006, remitió el caso a la Procuraduría Regional de Instrucción. Sin embargo, esta

última se abstuvo de asumir el conocimiento, bajo el argumento de que las conductas descritas no se adecuaban a un caso de acoso sexual laboral conforme a dicha ley, devolviendo el expediente a la entidad de origen.

Al resolver el conflicto, la Sala comenzó por precisar que el acoso sexual, si bien puede manifestarse en el ámbito laboral, constituye una conducta autónoma que puede ser objeto de investigación tanto penal como disciplinaria, dependiendo del contexto y de la calidad de los sujetos involucrados. Aclaró que el acoso sexual puede ser considerado una forma de acoso laboral, como lo ha reconocido la Procuraduría General de la Nación en su "Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual".

Con base en instrumentos internacionales, como la Recomendación General No. 19 del Comité CEDAW y la Convención de Belém do Pará, la Sala subrayó que la violencia sexual, incluida su manifestación como acoso en el entorno de trabajo, afecta no solo la integridad física, sino también la autonomía, dignidad y desarrollo

personal de las víctimas, y que el Estado está llamado a garantizar una respuesta institucional eficaz.

El criterio para resolver el conflicto, según lo expuesto por la Sala, radica en la calidad de la víctima. Conforme al artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, cuando las víctimas del presunto acoso son servidores públicos, la autoridad competente para investigar disciplinariamente es la Procuraduría General de la Nación o, según corresponda, las personerías municipales o distritales.

Así las cosas, la Sala de Consulta y Servicio Civil resolvió declarar competente a la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander para conocer y continuar el proceso disciplinario, en atención a la calidad de las presuntas víctimas como servidoras públicas.

# INEXISTENCIA DE CONDUCTA DISCIPLINARIA POR FIRMA PREVIA DE ACTAS EN BLANCO EN VISITAS SANITARIAS

Personería de Bogotá D.C., Delegada Instrucción Disciplinaria II. Auto No. 000588 del 21 de julio de 2025. Radicado 4064046-2024.

42

Mediante auto de terminación, la Personería de Bogotá, a través de la Delegada para la Instrucción Disciplinaria II, ordenó la terminación del proceso adelantado contra la Directora Técnica de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., por presuntas irregularidades relacionadas con la firma previa de actas en blanco utilizadas por contratistas para realizar inspecciones sanitarias a establecimientos comerciales.

Los hechos investigados surgieron de una compulsa de copias efectuada dentro de otro expediente, en la cual se señaló que funcionarios de planta firmaban actas en blanco que luego eran diligenciadas por contratistas, quienes realizaban las visitas y eventualmente aplicaban medidas sanitarias. Durante la investigación, se recaudaron testimonios, documentos, versiones libres y manuales de procedimiento que permitieron

al despacho establecer que no existía evidencia de que la investigada hubiera ordenado, permitido u omitido controles que facilitaran tal práctica.

La investigada explicó que el proceso de inspección sanitaria estaba reglado por manuales técnicos y que la gestión operativa estaba a cargo de líderes operativos y funcionarios de planta, no directamente por la dirección técnica. Además, enfatizó que no existía instrucción alguna para firmar actas en blanco y que los procedimientos de custodia y entrega de estos documentos estaban formalmente establecidos y auditados.

Los testimonios recogidos durante la actuación evidenciaron que, si bien en algunas ocasiones se presentaban prácticas irregulares por necesidad operativa, no existía un direccionamiento ni conocimiento directo de la directora técnica sobre tales hechos y que la actividad de los contratistas debía siempre contar con el respaldo y presencia de funcionarios de planta para la imposición de medidas sanitarias.

Con base en lo anterior, y en aplicación del artículo 90 del Código General Disciplinario, el despacho concluyó que la conducta atribuida no existió y que no se acreditó participación alguna de la investigada en hechos constitutivos de falta disciplinaria.

En ese orden, se decretó la terminación del procedimiento y el archivo definitivo del expediente, al no encontrarse mérito para formular cargos ni continuar con la actuación.



43

# ARCHIVO DE PROCESO DISCIPLINARIO POR DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO APLICABLE

Personería de Bogotá D.C., Delegada Instrucción Disciplinaria I. Auto No. 580 del 21 de julio de 2025. Radicado 1312-2024.

Mediante auto de terminación, la Personería de Bogotá, a través de la Delegada para la Instrucción Disciplinaria I, ordenó el archivo del proceso contra servidores públicos pertenecientes a la Secretaría Distrital de Movilidad (S.D.M), por presuntas irregularidades en el adelantamiento del proceso disciplinario No. 2023-79 en contra de servidor público de la S.D.M.

Los hechos investigados parten de una queja por presunto acoso laboral y presuntas acciones de omisión y favorecimiento, resaltando presuntas irregularidades adelantadas en el proceso disciplinario

en contra del servidor público que cometió la falta. Durante la indagación previa, el despacho de la Personería requirió y examinó amplia prueba documental remitida por la Procuraduría, la Dirección de Talento Humano y la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Secretaría de Movilidad, además de la declaración juramentada del propio quejoso. No obstante, se concluyó que no existían elementos objetivos ni indicios suficientes que permitieran inferir la configuración de una falta disciplinaria.

El despacho señaló también que los abogados que actuaban en nombre del quejoso incurrieron en imprecisiones jurídicas sustanciales sobre las etapas y efectos del procedimiento disciplinario, omitiendo elementos básicos del régimen legal aplicable. 45 Asimismo, se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral de la S.D.M. adelantó las actuaciones requeridas por la Ley 1010 de 2006 sin hallazgos que justificaran la apertura de una investigación disciplinaria por acoso laboral.

En tal sentido, el despacho concluyó que los hechos denunciados no constituyan una falta disciplinaria, ni existían irregularidades que justificaran continuar con la actuación. La decisión se sustentó en el artículo 90 del Código General Disciplinario, que permite ordenar el archivo cuando se demuestra que el hecho no existió o no es constitutivo de infracción.

En consecuencia, se decretó el archivo definitivo del proceso, advirtiendo a los quejosos sobre el uso inadecuado del mecanismo disciplinario y la obligación de ejercer su defensa técnica conforme a las normas aplicables para evitar el uso temerario o improcedente de estos procedimientos.



# InfoLex

LA REVISTA QUE INFORMA Y FORMA

Bogotá, D.C. Colombia  
Agosto, 2025

Facebook Personería de Bogotá  
Youtube @PersoneríaDeBogota  
X @personeriatba  
Instagram @personeriadebogota



**Personería**  
de Bogotá, D. C.