



## MINISTERIO DEL TRABAJO

CIRCULAR No. 0026

**PARA:** EMPLEADORES, CONTRATANTES PRIVADOS DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, ENTIDADES PÚBLICAS NACIONALES, TERRITORIALES Y ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

**DE:** MINISTRA DEL TRABAJO.

**ASUNTO:** PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL.

**FECHA:** 08 MAR 2023

El Ministerio del Trabajo entidad protectora de las normas laborales y comprometida con el fortalecimiento de la inspección del trabajo, tendiente a promover el goce pleno y efectivo de los derechos laborales de las y los trabajadores en Colombia, y en ejercicio de las facultades de Policía Administrativa Laboral de las que están investidos las y los Inspectores del trabajo y seguridad social, en virtud del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, se permite exhortar y/o recordar algunos aspectos relacionados a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Aunque Colombia ha avanzado en reducir las brechas entre hombres y mujeres y en combatir las diferentes formas de discriminación contra las mujeres, todavía persisten desigualdades y violaciones de los derechos humanos, por razón de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración, capacidad diversa entre otros factores, que profundizan la inequidad y la estigmatización de algunos grupos poblacionales. Una de las peores formas de discriminación, es la violencia. Este flagelo ha sido considerado como una pandemia que a pesar de los esfuerzos de los gobiernos y de la sociedad civil, sigue prevaleciendo como la máxima expresión de la violación de los derechos humanos de las mujeres.

**Sede administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,  
desde teléfono fijo:**

018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Las mujeres viven con temor a la violencia, con temor a sufrirla, no denuncian porque no quieren ser estigmatizadas y desconfían de los mecanismos existentes, pues estos no siempre son capaces de proteger su dignidad, su seguridad, privacidad, y garantizar justicia.

El gobierno del Presidente Gustavo Petro y la Vicepresidenta Francia Márquez se ha propuesto gobernar con y para las mujeres en sus diversidades, ello implica responder a las justas demandas que desde hace décadas las mujeres de este país han impulsado por el derecho a una vida libre de violencias.

Como Ministra del Trabajo, me he propuesto visibilizar y contribuir a la prevención y atención de las violencias que viven las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral, las cuales, han sido invisibilizadas o negadas, a propósito del desmejoramiento o el encubrimiento de las relaciones laborales, falta de mecanismos y poca efectividad en su atención que se sustenta en la cultura patriarcal que se reproduce en los diferentes contextos, incluyendo el laboral.

Acatando las recomendaciones nacionales e internaciones que existe a este respecto, encontramos:

La recomendación general N° 19 (11° período de sesiones, 1992) La violencia contra la mujer adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Artículo 11 en su artículo N°17 define “*La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*”

Y en su artículo N°18. Define: “*El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*”

Este propósito, se puede lograr de la mano de las instituciones y empresas, para activar y hacer efectivos los diversos mecanismos que contempla la ley para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual en el trabajo. Es importante reconocer el papel activo que instituciones públicas y privadas realizan en materia de planeación y ejecución organizacional, para tomar medidas preventivas y correctivas para atender la discriminación, las violencias basadas en género y contra las mujeres, acoso sexual, entre otras violencias que se viven en el entorno laboral.

En este sentido, desde el Ministerio del Trabajo se hace un llamado de **URGENCIA**, ante quienes no han iniciado, no han escuchado o insisten en negar que esta es una realidad del mundo del trabajo. **Se invita a que escuchar las demandas de la ciudadanía, las organizaciones de mujeres y especialmente de las trabajadoras, para avanzar en la prevención y atención de las violencias**

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
 (601) 3779999  
 Bogotá

**Atención presencial**  
 Con cita previa en cada  
 Dirección Territorial o  
 Inspección Municipal del  
 Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
 018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
 www.mintrabajo.gov.co



## y discriminaciones contra las mujeres y las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.

Es por esto, que con el ánimo de fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo, desde el Ministerio del Trabajo se realizan las siguientes apreciaciones conforme a las competencias establecidas en el Decreto 4108 de 2011:

Artículo 1 “*Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.*”

### 1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que empleadores públicos y privados, aseguradoras, entidades públicas territoriales y nacionales, atiendan cualquier tipo de discriminación<sup>1</sup> en sus lugares de trabajo.

El Artículo 2 del Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre la discriminación empleo y ocupación (ratificado por Colombia mediante Ley 22 de 1967) señala: “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

<sup>1</sup> Se encuentra recogida en los artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; los artículos 2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; los artículos 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 11 de la Declaración Americana de los Derechos del Hombre; los artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el artículo 3 del Protocolo Adicional de San Salvador; los artículos 1 y 14 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales; el artículo 1.2 de la Carta Social Europea y el artículo 1 del Protocolo Adicional de la Carta Social Europea de 1988; los artículos 20 y E de la Carta Social Europea revisada; los artículos 2 y 3 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos; el artículo 5 de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el artículo 11.1.b) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y el artículo 25 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Nótese que frente al apartado subrayado del artículo segundo del convenio 111 referido, reafirma el compromiso del estado colombiano, en promover por métodos adecuados la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación de este aspecto.

## 2. Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la Ley.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981 establece en su artículo primero que: *“la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”*

Por otro lado, la Ley 1257 de 2008<sup>2</sup> la cual tiene por objeto *“Artículo 1. (...) la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”,* establece que la violencia contra las mujeres son acciones u omisiones encaminadas a causar muerte a través del daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, los cuales se pueden presentar en el ámbito público o privado.

También el artículo 12 de la misma ley, insta medidas en el ámbito laboral con el fin de desarrollar estrategias que propendan por la eliminación de la discriminación y prevención de las violencias contra las mujeres que se puedan vivir en el mundo del trabajo, otorgándole procedimientos adecuados y específicos a los empleadores y/o contratantes:

*“Artículo 12. Medidas en el ámbito Laboral (...) Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.*

*PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:(...) Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. 3. El Ministerio de la Protección Social*

<sup>2</sup> Ley 1257-2008. Reglamentada por el Decreto Nacional 4463 de 2011, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4796 de 2011, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4798 de 2011, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4799 de 2011. Para consulta: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008\\_col\\_ley1257.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf).

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



*velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo. (...)*

Así pues, pasados 15 años de la promulgación de esta ley los empleadores públicos y privados deben estar en la capacidad de tomar medidas preventivas y correctivas que busquen visibilizar y eliminar esta problemática que afecta a las mujeres en sus diversidades, incluyendo mujeres trans en los ambientes laborales.

### 3. Prevención y corrección del acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 en el artículo 2, establece que el acoso laboral es *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

Así mismo, describe las modalidades generales de acoso laboral y las define como:

1. Maltratado Laboral: *“todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”*.
2. Persecución Laboral: *“toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”*.
3. Discriminación Laboral: *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”*. Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013.
4. Entorpecimiento laboral: *“toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos”*.

Es de resaltar que el artículo 9 señala que: *“Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran”*

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
 (601) 3779999  
 Bogotá

**Atención presencial**  
 Con cita previa en cada  
 Dirección Territorial o  
 Inspección Municipal del  
 Trabajo.

**Línea nacional gratuita,  
 desde teléfono fijo:**  
 018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

**En este orden de ideas, se insta al sector público, privado y a la sociedad civil para aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.**

Por su parte, el Código Penal en el **artículo 210A, tipifica al acoso sexual**, así: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)”

En este sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, define algunas expresiones del acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
 (601) 3779999  
 Bogotá

**Atención presencial**  
 Con cita previa en cada  
 Dirección Territorial o  
 Inspección Municipal del  
 Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
 018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



- m) *Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;*
- n) *Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;*
- o) *Manifiestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona*
- p) *Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;*
- q) *Agresiones físicas de carácter sexual.*

Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

En este contexto, la Corte Constitucional en la **Sentencia T-400-22<sup>3</sup>** hace un llamado a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, para las ciudadanas que denuncien acoso en su lugar de trabajo, se advierte que es deber incorporar en el **razonamiento probatorio un enfoque diferencial con perspectiva de género** de conformidad con la Constitución.

*Recuerda que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.*

*El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, **en particular por las mujeres**, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil.*

*En efecto, dado que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y sutiles formas, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual: (i) chantaje, condición de empleo: el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza y (ii) acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo. El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante*

<sup>3</sup>Sentencia T-400/22. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo. Noviembre 15 de 2022. Consultar en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-400-22.htm>

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



## MINISTERIO DEL TRABAJO

*o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acoso que crean temor en el sujeto pasivo.*

*En este orden de ideas, el acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia contra la mujer que desconoce los derechos humanos y afecta su dignidad. Debido a que es aceptado (implícita o explícitamente) en diversos ámbitos sociales y culturales, sus múltiples y sutiles formas de manifestación y sus profundos efectos en los derechos de las mujeres, es **preciso que la sociedad y el Estado comprendan su alcance, así como las conductas que lo constituyen en aras de avanzar en su detección, visibilización, prevención y erradicación en el ámbito laboral. (negrilla fuera de texto).***

Como complemento a la normatividad y jurisprudencia señalada anteriormente, es importante tener en cuenta los diferentes lineamientos administrativos sobre la materia. Así, **la Resolución 2646 de 2008**<sup>4</sup> "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", en su artículo 14 establece las Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben implementar las empresas.

**La Resolución 652 de 2012**<sup>5</sup> define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales<sup>6</sup> frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008. Esta norma se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos laborales en lo de su competencia.

El artículo 12 de la citada Resolución, establece dentro de las responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Profesionales<sup>7</sup>, hoy ARL, que con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales<sup>8</sup> (ARL), llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

<sup>4</sup> Ministerio de la Protección Social.

<sup>5</sup> Ministerio del Trabajo.

<sup>6</sup> Ahora denominadas Administradora de Riesgos Laborales (ARL), de acuerdo con la Ley 1562 de 2012

<sup>7</sup> ibidem

<sup>8</sup> ibidem

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
 (601) 3779999  
 Bogotá

**Atención presencial**  
 Con cita previa en cada  
 Dirección Territorial o  
 Inspección Municipal del  
 Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
 018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





La Resolución 1356 de 2012, la cual modifica los artículos 3, 4,9 y 14 de la Resolución 652 de 2012, señala que las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar **comités de convivencia laboral adicionales**, de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Es sabido como la aplicabilidad de esta normatividad se debe fortalecer y debe avanzar en el reconocimiento de las realidades diferenciales que viven las mujeres, incluyendo mujeres trans y personas con identidades y/u orientaciones sexuales diversas en el mundo del trabajo. Por ello, se recomienda ampliar esfuerzos y asignar recursos a este respecto, a través de acciones como:

- Campañas de sensibilización.
- Acciones preventivas.
- Capacitación sobre esta temática en especial a las personas de los comités de Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos profesionales.
- Política institucional para la prevención del acoso sexual Diagnóstico del clima laboral.
- Procedimientos y comités internos para la atención de este tipo de casos

La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA EL TRABAJO OIT, ha establecido que la violencia en el trabajo es un problema mundial y no atenderla tiene consecuencias en la salud y el empleo:

- Para las Víctimas se relaciona con sufrimiento psicológico, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, que afecta la productividad y aumenta la privacidad de accidentalidad y enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio, riesgo de pérdida de trabajo.*
- Para las y los empleadores se relaciona con la disminución de la productividad de la empresa debido a: afectaciones del trabajo en equipo, desmotivación, deterioro de las relaciones laborales, estas situaciones pueden generar ausentismo, alta rotación de recursos humanos, gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones, dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.*
- Y para la sociedad se relaciona con costos para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia de género incluyendo en lo laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional, gastos en procesos legales y penales, dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios.*

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Asimismo, la OIT propone hacer frente a la violencia en forma multifacética, aplicando medidas:

- **preventivas**, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;
- **específicas**, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;
- **múltiples**, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;
- **inmediatas**, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;
- **favorables a la participación** de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas;
- **a largo plazo**, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

#### 4. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados

Las y los empleadores de carácter público y privado deben cumplir con la normatividad, guías y lineamientos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral.

Por lo anterior, las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

La prevención del acoso laboral está en función de las actividades que realiza la empresa o entidad para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral. **No obstante, se hace un llamado para que se actualice o formule**, según sea el caso, la política, el establecimiento de normas de convivencia, la realización de actividades de psicoeducación, protocolos, guías, planes de acción, la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral entre otros, incorporando la **transversalización del enfoque, diferencial interseccional y de género**, este último establecida en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social y para su logro establecido la idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros.

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



*"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros*

*Esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado. ."<sup>9</sup>*

Ahora bien, se hace un llamado a que las entidades públicas, privadas, las y los empleadores o contratantes desde la incorporación del enfoque diferencial interseccional y de género desarrollen las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral:

#### **4.1 Medidas preventivas del acoso laboral**

La Resolución 2646 de 2008, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo" establece medidas preventivas en su articulado:

##### **"Artículo 14 Medidas preventivas.**

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento no aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

<sup>9</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). Julio de 1997

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,  
desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador”.

#### 4.2 Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

De conformidad a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, toda empresa pública o privada del país está en la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, (estos últimos elegidos libremente por sus compañeros). Al conformar el Comité, el área de Gestión del Talento Humano en coordinación con el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo debe asegurar que los representantes de la empresa/entidades y los representantes de las y los trabajadores, sean personas con competencias actitudinales y de comportamiento tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de información y ética.

El artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 establece las funciones del Comité de Convivencia Laboral:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de laconfidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.”

De las acciones tendientes para actualizar y mejorar el funcionamiento de este mecanismo, se incluye acciones de sensibilización y capacitación especializada para las personas que cumplen las funciones en los comités de convivencia que les permite identificar las situaciones diferenciadas que pueden vivir las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el marco de situaciones de violencias y acoso laboral, que pueden incluir es Las personas que atienden los acoso sexual y violencias basadas en género.

### 4.3 Medidas correctivas del acoso laboral

La Resolución 2646 de 2008 en su articulado establece medidas correctivas en materia de acoso laboral:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, para lo cual se debe utilizar la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al “burn out” o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte.

2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo

Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. Implementar el Protocolo de Intervención del Acoso Laboral, el cual se encuentra publicado en la página web del fondo de riesgos laborales [www.fondoriosgoslaborales.gov.co](http://www.fondoriosgoslaborales.gov.co), este protocolo está diseñado para ser utilizado por entidades públicas y empresas privadas a través de las áreas de gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, por jefes y trabajadores de las diversas áreas o procesos de la organización, miembros de los comités de convivencia laboral y del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, así como por todos aquellos profesionales que apoyan o acompañan las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Su objetivo es prevenir e intervenir situaciones de acoso laboral a través de un conjunto de actividades desarrolladas por la organización, dirigidas a establecer las actividades de prevención del acoso laboral y brindar herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral y disminuir los efectos adversos.

La implementación de las medidas de prevención y control del acoso laboral requiere del compromiso de las instancias decisorias frente a la calidad de vida de las y los trabajadores para garantizar cada vez mejores condiciones psicológicas y sociales en los puestos de trabajo y proteger la salud de las y los trabajadores, **recomiendo sus realidades diferenciadas.**

## 5. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos laborales

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de prevención e intervención en concordancia con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Resolución 2646 de 2008 y Resolución 652 de 2012.

En concordancia con el artículo 13 <sup>10</sup> de la Constitución Política de Colombia, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos

<sup>10</sup> Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
 (601) 3779999  
 Bogotá

**Atención presencial**  
 Con cita previa en cada  
 Dirección Territorial o  
 Inspección Municipal del  
 Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
 018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



discriminados y marginados. En este sentido se insta al cumplimiento de sus funciones implementando la incorporación del enfoque diferencial, interseccional y de género ya explicado.

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de las Administradoras de Riesgos Laborales, desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

1. Brindar asesoría y asistencia técnica a las instituciones y empresas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
2. Capacitar a los integrantes del Comité de Convivencia de sus empresas afiliadas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo asesoría y asistencia para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
4. Desarrollar acciones de promoción de la convivencia laboral, relaciones armónicas, bienestar y salud mental de las y los trabajadores y prevención del acoso laboral en sus empresas afiliadas.
5. Brindar a las instituciones y empresas y/o entidades afiliadas herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.
6. Disponer un espacio de comunicación y de escucha para contribuir a la salud mental y bienestar de las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.
7. Orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis a las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.

Finalmente, si bien Colombia aún no ha ratificado el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), es importante recordar que los lineamientos del Convenio sirven al Estado para la formulación de políticas públicas, por ello recordando que el Convenio 190 solicita a los Estados un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





## MINISTERIO DEL TRABAJO

- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Así mismo, reconoce las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

En concordancia con lo expuesto, los lineamientos normativos, jurisprudenciales convenios e instrumentos internacionales analizados, este Ministerio insta a las instituciones y empresas a tomar **MEDIDAS URGENTES** conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad.

Cordialmente,

08 MAR 2023

  
**GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS**  
 Ministra del Trabajo

Elaboró: Magda A / Carolina A  
 Revisó: C Riaño / Fernanda B  
 Aprobó: Gloria E  
 Vo. Bo.: W. Pachón – Jefe Oficina Asesora Jurídica  
 J. Ángel – Coordinador Grupo Normativo

**Sede administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
 (601) 3779999  
 Bogotá

**Atención presencial**  
 Con cita previa en cada  
 Dirección Territorial o  
 Inspección Municipal del  
 Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
 018000 112518  
**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)