

MARTÍN ARANGO GALLEGO*
NATALY MACANA GUTIÉRREZ**
ANDRÉS RODRÍGUEZ MORALES***

El acoso sexual en el trabajo: un diálogo feminista entre derecho laboral y derecho penal en Colombia****

Sexual Harassment in the Workplace: A Feminist Dialogue between Labor Law and Criminal Law in Colombia

RESUMEN

En Colombia, el derecho laboral busca prevenir y sancionar el acoso laboral, entendido como una conducta “persistente y demostrable” con el propósito de cercenar la dignidad del trabajador. Asimismo, el derecho penal tipifica el acoso sexual, comprendido como el hecho de querer valerse de la superioridad con fines sexuales no consentidos. Este tipo penal busca proteger la libertad, la integridad y la formación sexual. Este artículo analiza, utilizando una perspectiva de género, la fragmentación que se ha presentado hasta ahora a raíz de esta doble regulación en escenarios de acoso sexual laboral y que el Congreso de la República busca subsanar con la expedición de la Ley 2365

* Abogado y magíster en Derecho por la Universidad del Rosario. Estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de los Andes. Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas por la Universidad Externado de Colombia. Miembro del Grupo de Investigación Prisiones, Política Criminal y Seguridad Ciudadana. Asistente graduado de docencia, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes (Colombia). Contacto: m.arango112@uniandes.edu.co. ORCID: 0000-0002-6442-3374.

** Abogada de la Universidad Santo Tomás. Magíster en Derecho de la Universidad de Konstanz, Alemania. Candidata a doctora en Derecho por la Universidad de los Andes. Miembro del Grupo de Investigación Prisiones, Política Criminal y Seguridad Ciudadana. Contacto: n.macana@uniandes.edu.co. ORCID: 0000-0002-4304-7736.

*** Abogado por la Universidad del Rosario, magíster en Derecho y candidato a doctor en Derecho por la Universidad de los Andes. Miembro del Grupo de Investigación Derecho y Género y asistente graduado de docencia, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes (Colombia). Contacto: a.rodriguez10@uniandes.edu.co. ORCID: 0000-0002-1845-3062.

**** Recibido el 25 de abril de 2024, aprobado el 10 de julio de 2024.

Para citar el artículo: Arango Gallego, M.; Macana Gutiérrez, N. y Rodríguez Morales, A. “El acoso sexual en el trabajo: un diálogo feminista entre derecho laboral y derecho penal en Colombia”, en *Revista Derecho del Estado*, Universidad Externado de Colombia, n.º 60, septiembre-diciembre de 2024, 421-453.

DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n60.16>

de 2024. Presentamos seis tensiones o puntos en común entre las regulaciones laborales y penales. Concluimos el artículo proponiendo tres líneas de investigación: (1) sobre las barreras de acceso a la justicia del acoso sexual, (2) continuar la investigación dogmática feminista y (3) sobre las formas de control en escenarios laborales.

PALABRAS CLAVE

Acoso sexual laboral, derecho penal, derecho laboral, criminología, género, Colombia

ABSTRACT

In Colombia, labour law seeks to prevent and punish harassment at work, understood as “persistent and demonstrable” conduct with the purpose of undermining the dignity of the worker. Likewise, criminal law criminalises sexual harassment, understood as the act of using one’s superiority for non-consensual sexual purposes. This criminal offence seeks to protect freedom, integrity and sexual training. This article analyses, using a gender perspective, the fragmentation that has occurred so far as a result of this double regulation in scenarios of sexual harassment in the workplace and which the Congress of the Republic seeks to remedy with the issuing of Act 2365, 2024. We present six tensions or points in common between labour and criminal regulations. We conclude the article by proposing three lines of research: (1) on the barriers to access to justice for sexual harassment, (2) to continue feminist dogmatic research and (3) on the forms of control in labour settings.

KEYWORDS

Sexual harassment at work, criminal law, labor law, criminology, gender, Colombia

SUMARIO

Introducción. 1. La repetición de la conducta para que se configuren las conductas sancionadas. 2. Hechos que no son reiterados: ¿cuál es su alcance? 3. La subordinación en los ámbitos laboral y penal. 4. La perspectiva de género: una herramienta contra las asimetrías de poder. 5. El acoso sexual laboral es reprochable, pero estamos en contra de la expansión del derecho penal. Conclusiones. Referencias

INTRODUCCIÓN

A través de la Ley 1010 de 2006, el derecho laboral colombiano busca “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral”¹. El ‘acoso’ en escenarios laborales es entendido como una serie de conductas persistentes y demostrables ejercidas en contra de un trabajador por parte de otro compañero o jefe, con el fin de “infundir miedo, intimidación, terror y angustia, [...] causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del [este]”² (en adelante, la autoeliminación de la persona en su trabajo). En las medidas preventivas y correctivas establecidas por la ley se señaló que las víctimas podrían acudir ante los comités conformados dentro de las empresas, así como al inspector laboral o a la justicia del trabajo³ y que, como garantía, el denunciante no podría ser despedido durante los seis meses siguientes⁴. La Corte Constitucional ha considerado que el bien jurídico que protege la regulación del acoso laboral es la dignidad del trabajador⁵.

La gran mayoría de estudios sobre acoso laboral se concentra en estudiar las razones por las cuales las víctimas de esta clase de conductas no denuncian a sus agresores. Diversos estudios han encontrado que el miedo a ser despedido o a obtener malas referencias laborales⁶, dificultades probatorias⁷, la poca agilidad en los procedimientos de investigación y sanción⁸, la falta de conocimiento de la regulación⁹, las barreras en acceso a asesoría jurídica gratuita y de calidad¹⁰, las pocas garantías que existen para que los miembros

1 Ley 1010 de 2006.

2 Ley 1010 de 2006, artículo 2.

3 Ley 1010 de 2006, artículo 9.

4 Ley 1010 de 2006, artículo 11.

5 Fernández Vesga, Lina María y Muñoz Segura, Ana María. “Acoso laboral: ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales?”, en *Revista de Derecho Público*. 2015, n.º 35, pp. 1-25, <https://doi.org/10.15425/redepub.35.2015.01>.

6 López Pino, Carmen Marina y Seco Martín, Enrique. “Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología”, en *Revista de Derecho Uninorte*, junio de 2022, n.º 44, pp. 111-144. DOI 10.14482/dere.44.7171; Parra Osorio, Liliana y Acosta Fernández, Martín. “La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. una revisión sistemática”, en *Entramado*. 2010, vol. 6, n.º 1, pp. 158-172.

7 Camacho Ramírez, Adriana, Morales Vargas, Edna Milena y Güiza Suárez, Leonardo. “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, en *Opinión Jurídica*. 2014, vol. 13, n.º 25, pp. 121-138; Gaitán, Julián Andrés y Palacio Rodríguez, Luperly. “Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot”, en *Jurídicas cvc*. Abril 2021 [consultado el 20 abril 2024], vol. 17, n.º 1. DOI 10.17981/juridcuc.17.1.2021.20.

8 Camacho Ramírez, Adriana, Morales Vargas, Edna Milena y Güiza Suárez, Leonardo. “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, en *Opinión Jurídica*. 2014, vol. 13, n.º 25, pp. 121-138.

9 *Ibidem*.

10 López Pino, Carmen Marina y Seco Martín, Enrique, art. cit.

de los comités de convivencia laboral lleven las investigaciones por ser ellos mismos trabajadores de la empresa¹¹, la protección dirigida únicamente a relaciones estándar de empleo¹² y la falta de mecanismos para unificar la jurisprudencia respecto de la materia¹³ han dificultado la activación de los procedimientos sancionatorios.

La investigación cualitativa y cuantitativa muestra que, a la fecha, el acoso laboral en Colombia es un fenómeno extendido¹⁴. Los estudios cualitativos realizados en Colombia han resaltado sus consecuencias psicológicas¹⁵ y han mostrado que, en un contexto estructuralmente violento como el colombiano, varias de las violencias en el marco del trabajo son minimizadas¹⁶. Otra crítica extendida está relacionada con la comprensión del acoso como un fenómeno meramente individual, cuando en ocasiones puede estar relacionado con factores más estructurales, como el mal clima organizacional¹⁷. Por su parte, la Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana realizada en el año 2020 mostró que el 24% de las personas que decide acudir ante la justicia laboral lo hace tras ser víctima de acoso laboral¹⁸.

En principio, el acoso laboral y el acoso sexual son figuras distintas. El primero se encuentra dentro del ámbito del derecho laboral, sanciona la presión

11 Gaitán, Julián Andrés y Palacio Rodríguez, Luperly, art. cit.; Camacho Ramírez, Adriana, Morales Vargas, Edna Milena y Güiza Suárez, Leonardo, art. cit.

12 Camacho Ramírez, Adriana, Morales Vargas, Edna Milena y Güiza Suárez, Leonardo, art. cit.; Porras, Laura. “La Ley de acoso laboral en Colombia: ¿facilitó o por el contrario dificultó la protección efectiva de las personas afectadas?”, en *Estudios laborales*. 2012, vol. N/A, n.º 7, pp. 141-178.

13 Porras, Laura, art. cit.

14 Peralta Gómez, María Claudia. “Manifestaciones del acoso laboral, *mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso”, 2006, n.º 17, pp. 1-26; Parra Osorio, Liliana y Acosta Fernández, Martín. “La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. una revisión sistemática”, en *Entramado*. 2010, vol. 6, n.º 1, pp. 158-172.

15 Peralta Gómez, María Claudia, art. cit.; Alcides Camargo, John y Puentes Suárez, Alexandra. “Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral”, en *Diversitas*. 2010, vol. 6, n.º 1, pp. 51-64; Castillo, Juan A. y Cubillos, Ángela P. “La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia”, en *Revista de Salud Pública*. 2012, vol. 14, n.º 1, pp. 84-97, <https://doi.org/10.1590/s0124-00642012000700008>.

16 López Pino, Carmen Marina, Seco Martín, Enrique y Ramírez Camacho, Diana. “Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva”, en *Cuadernos de Administración*. 2011, vol. 24, n.º 43, pp. 307-328.

17 Carvajal Orozco, José G. y Dávila Londoño, Carlos A. “*Mobbing* o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia”, en *Cuadernos de Administración*. 2013, vol. 29, n.º 49, pp. 95-106, 10.25100/cdea.v29i49.68; Camacho Ramírez, Adriana y Mayorga Valderrama, Daniela Rocío. “Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica”, en *Equidad y Desarrollo*, octubre de 2017, n.º 29, pp. 143-160. DOI 10.19052/ed.4172.

18 Ramírez Bustamante, Natalia. “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo 2021”. Borrador de trabajo n.º 3. Bogotá: Universidad de los Andes, 2021 [consultado el 5 enero 2022] (Borradores de Trabajo y Derecho). Disponible en: <http://hdl.handle.net/1992/65685>.

que ejerce un sujeto en posición dominante sobre un trabajador, buscando que este último se autoelimine en la esfera del empleo. El segundo se encuentra en el ámbito del derecho penal, y castiga que el sujeto con superioridad manifiesta acose, persiga, hostigue o asedie a una persona en relación de subordinación con el fin de obtener beneficios sexuales¹⁹. Pese a que se han entendido como causas independientes, existen escenarios donde pueden concurrir²⁰. Es decir, cuando el agresor utiliza el espacio y su posición laboral para autoeliminar a una persona en su esfera de empleo, y beneficiarse sexualmente, están concurriendo –a través de una sola conducta– las esferas de protección del derecho laboral y penal.

La Ley 1010 de 2006, que “busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”²¹, establece que todo acto contra la libertad sexual es una forma de maltrato laboral. De hecho, el “estado de emoción o pasión excusable”²², que es una conducta atenuante del acoso laboral, no aplica en los casos de violencia contra la libertad sexual. Esto significa que la libertad sexual es uno de los bienes jurídicos que se protegen incluso cuando un solo acto tenga la gravedad suficiente para configurar el acoso laboral.

Hasta el momento son pocas las investigaciones centradas en estudiar el acoso sexual como una modalidad de acoso laboral. En nuestra investigación encontramos el trabajo de Adriana Camacho, quien conceptualiza el acoso laboral sexual como un fenómeno específico. Según la investigadora, este tipo de acoso se caracteriza por ser indeseado, desarrollarse en el ámbito del trabajo y desmotivar a la víctima, configurándose como una modalidad de acoso laboral. Por su parte, Tary Garzón resalta que la Ley 1010 de 2006 no fue diseñada con una perspectiva de género, pese a que varios estudios señalan la alta incidencia del acoso laboral sexual y la prevalencia de mujeres como víctimas. Este tipo de acoso se reconoce como una modalidad de violencia contra las mujeres en el artículo 2 literal b de la Convención Belem do Pará²³.

El acoso sexual, por su parte, fue tipificado a través de la Ley 1257 de 2008, que introdujo el artículo 210-A al Código Penal en el título de los “Delitos contra la Libertad, integridad y formación sexual”. Esta norma estableció una

19 Benavides Morales, David. “Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales”, en Castro Cuenca, Carlos Guillermo (ed.). *Manual de Derecho Penal: Parte Especial*, vol. 1, Bogotá: Temis, 2011, pp. 243-274.

20 Como lo explica Tary Garzón, el acoso laboral es un fenómeno tan amplio que, dependiendo de las circunstancias, podría tener varias repercusiones penales. Por ejemplo, la modalidad de discriminación laboral podría tener repercusiones penales según el artículo 147 del Código Penal. En este artículo nos enfocamos específicamente en el escenario del acoso sexual. Véase Garzón Landínez, Tary Cuyana. *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006*, Bogotá: Universidad del Rosario, 2013.

21 Ley 1010 de 2006.

22 Ley 1010 de 2006, artículo 3, parágrafo.

23 Garzón Landínez, Tary Cuyana, ob. cit.

pena privativa de la libertad de uno a tres años para aquel “que en beneficio suyo o de un tercero y, empleando su superioridad manifiesta o relación 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”²⁴. Pocos trabajos han desglosado este tipo penal. Estudiando el caso mediático del defensor del Pueblo Jorge Armando Otálora, Marcela Abadía consideró que la tipificación de esta conducta es una manifestación del uso simbólico del castigo. Por su parte, Yamila Fakhouri realizó un análisis comparado de la conducta penal haciendo referencias a sus relaciones con el ámbito laboral²⁵.

El objetivo de este artículo es exponer la fragmentación que se ha presentado en Colombia debido a la doble regulación (en dos ámbitos, derecho laboral y derecho penal) de la sanción del acoso sexual en el trabajo y que el Congreso de la República buscó remediar expidiendo la Ley 2365 de 2024.

A lo largo del texto presentamos cinco puntos de tensión resultado de esa fragmentación. En primer lugar, sostenemos que para que el acoso laboral sexual se configure, ya sea como hecho sancionable por el derecho laboral o como delito, la repetición de la conducta es clave. En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, estudiamos los hechos graves que no son reiterados, pero que vulneran los bienes jurídicos protegidos por la legislación. En tercer lugar, nos referimos a la interpretación del término “subordinación”, pues no tiene el mismo contenido normativo en ambas disciplinas. En cuarto lugar, siguiendo la literatura feminista, argumentamos que, a raíz de las asimetrías sociales de poder (entre otras, construidas sobre la opresión a las mujeres y a las personas LGBTIQ+), las autoridades a cargo de la investigación y procesamiento del acoso sexual en el trabajo deben utilizar una perspectiva de género para equilibrar esas asimetrías. Finalmente, en quinto lugar, aclaramos que como resultado de este análisis no se desea una expansión del derecho penal. Con ese fin, tras esta introducción, este artículo se divide en seis secciones. En las primeras cinco presentaremos cada uno de los citados argumentos. Posteriormente, presentamos las conclusiones del texto.

No obstante, nos gustaría exponer los puntos de partida teóricos y metodológicos del presente artículo. En primer lugar, entendemos que el acoso laboral sexual es un problema del ámbito feminista. Esta perspectiva no surge únicamente de nuestro compromiso con la hipótesis feminista, que sostiene que las mujeres y las personas LGBTIQ+ son marginadas en el juego social²⁶,

24 Ley 1010 de 2006.

25 Fakhouri, Yamila. “El delito de acoso sexual en Colombia: un análisis crítico desde la perspectiva comparada”, en Muñoz Segura, Ana María y Posada Maya, Ricardo (ed.). *Derecho penal del trabajo: una mirada de doble vía*. Bogotá: Ibáñez, Universidad de los Andes, 2017, pp. 153-187.

26 Jaramillo Sierra, Isabel C. “La crítica feminista al derecho”, en *Género y teoría del derecho*. Bogotá: Universidad de los Andes, Instituto Pensar, Siglo del Hombre, 2000, pp. 27-59.

sino también porque las principales víctimas del acoso sexual y laboral son mujeres. Según la Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana de 2020 del DANE, sólo un 0,135% de las personas reportaron ser acosadas laboralmente en Colombia. El 52,73% de estas víctimas son mujeres y el 47,3% pertenecen a la comunidad LGBTQ+. Asimismo, el 1,45% de las personas reportaron haber sido víctimas de acoso sexual callejero, conducta que abarca desde insinuaciones hasta agresiones físicas, en lugares públicos. El 52,73% de las afectadas por estas conductas son mujeres y el 44,34% son personas LGBTQ+. Un 0,0327% de las personas reportaron ser víctimas de agresión sexual, lo cual incluye desde actos sexuales violentos hasta acoso sexual por personas conocidas. El 60% de estas víctimas son mujeres y el 35% pertenecen a la comunidad LGBTQ+²⁷.

De hecho, la literatura ha identificado al acoso sexual en el trabajo como un problema feminista, pues ha sido utilizado como una herramienta para oprimir a las mujeres y a las personas LGBTQ+, lo que afecta su posibilidad de acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones²⁸. Sin embargo, el acoso laboral sexual también afecta la productividad de las organizaciones y tiene afectaciones importantes en la salud mental de las víctimas²⁹. La perspectiva feminista del castigo³⁰ define el acoso sexual laboral como una forma de violencia basada en la subordinación sexual que caracteriza a la (hetero)sexualidad. En este contexto, el ejercicio de la violencia es estimulante y una fuente de placer para algunos acosadores³¹.

27 DANE. Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana - ECSC - 2021. 2022. Disponible en: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/790/get-microdata>. Cruzamos los datos de las siguientes variables: P220, P1976S9, P1976S13, P1976S14 y P3038.

28 Lippel, Katherine y Demers, Diane. "L'accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel: l'impact de la décision Béliveau-St-Jacques sur les droits des travailleuses à l'indemnisation pour les dommages" [s. n.], marzo 1998. Disponible en: <https://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=https://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-23-1998F.pdf>.

29 Cortina, Lilia M. y Areguin, Maira A. "Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace", en *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, enero de 2021, vol. 8, n.º 1, pp. 285-309. DOI 10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606.

30 El feminismo del castigo se basa en la premisa de que la teoría feminista central gira en torno a la subordinación y la violencia. De esta manera, plantea que no es posible una visión de la relación violencia-castigo fuera del ámbito feminista. Esta corriente combina los siguientes elementos: (1) una postura invariablemente favorable a "las mujeres", posicionándolas como víctimas ineludibles; (2) una falta de cuestionamiento sobre la legitimidad del sistema penal; (3) una visión del castigo netamente retributiva y (4) la concepción del delito como un hecho real e inmutable. Véase Abadía Cubillos, Marcela. *Feminismos y sistema penal: retos contemporáneos para una legitimación del sistema penal*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2017.

31 Pitch, Tamar. *Responsabilidades limitadas: actores, conflictos y justicia penal*. Buenos Aires: Ad-hoc, 2003.

El acoso sexual, al ser un acto de “violencia”³² sexual que afecta el consentimiento, no admite otra respuesta, para el feminismo, que la responsabilidad penal. Las estadísticas oficiales muestran que el acoso sexual es un fenómeno con relevancia social. Al 26 de marzo de 2024, se habían reportado 11.064 noticias criminales. De estas, 50 se encuentran en estado de investigación (con imputación formal), cuatro se terminaron de manera anticipada, 427 están en etapa de juicio y 132 en ejecución de penas³³.

Metodológicamente, acudimos a la dogmática con el fin de sistematizar³⁴ un problema: la posible concurrencia del derecho laboral y del derecho penal respecto del acoso sexual en escenarios laborales. Creemos que esta contribución es relevante para la academia jurídica porque muestra que este fenómeno, hasta ahora, había estado regulado por dos disciplinas jurídicas que protegen valores distintos respecto de un mismo fenómeno³⁵. Al analizar la jurisprudencia sobre la materia, también utilizaremos el análisis estático de la decisión judicial³⁶. De esta forma, este artículo contribuye a nichos nacientes de estudios dogmáticos con perspectiva de género tanto en el derecho laboral³⁷ como en el derecho penal³⁸.

32 Por violencia comprendemos en este texto el acto de abuso de poder que contraviene el consentimiento en las conductas sexuales. Por lo cual, ubicamos el consentimiento como el parámetro para definir las conductas sexuales lícitas de las ilícitas. Véase *ibidem*, p. 257.

33 Fiscalía General de la Nación. Conteo de Procesos V2. Datos abiertos, 5 de mayo de 2024. Disponible en: https://www.datos.gov.co/Justicia-y-Derecho/Conteo-de-Procesos-V2/6d52-qyqg/about_data.

34 Giraldo, Carlos y Romero, Eliana. “La dogmática: la forma de simplificar la realidad y poderla explicarla a otros”, en Barreto, Antonio y Lozano Rodríguez, Eleonora (ed.). *Metodologías de investigación jurídica. Experiencias y desafíos del oficio de hacer investigaciones en derecho*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021 [consultado el 20 abril 2024], pp. 74-103. DOI 10.15425/2017.476.

35 Courtis, Christian. “El juego de los juristas: ensayo de caracterización de la investigación dogmática”, en Courtis, Christian (ed.). *Observar la ley: ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*.: Trotta, 2006, pp. 105-156.

36 López Medina, Diego Eduardo. *El derecho de los jueces*, 2.^a ed. Bogotá: Universidad de los Andes, Legis, 2006.

37 Porras-Santanilla, Laura y Rodríguez-Morales, Andrés. “‘El papá de mi hijo es la calle’: conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá”, en *Revista CS*, junio de 2019. DOI 10.18046/recs.iEspecial.3220; Ramírez-Bustamante, Natalia. “‘El papá de mi hijo es la calle’: conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá”, en *Revista CS*, julio de 2019. DOI 10.18046/recs.iEspecial.3239; Porras Santanilla, Laura Cecilia y Caselles Hernández, Karen Elisama. “¿Puede el derecho hacer visible el trabajo invisible de las mujeres más pobres? Una crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia”, en Restrepo Medina, Manuel Alberto (ed.). *Crisis del Estado nación y de la concepción clásica de la soberanía*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2019 [consultado el 1.º de diciembre de 2021], pp. 251-282. Disponible en: <https://vlex.com.co/vid/puede-derecho-hacer-visible-829847097>; Porras-Santanilla, Laura y Ramírez-Bustamante, Natalia (ed.). *Injusticia sin fin: la brecha pensional de género e ideas para cerrarla*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2024, <https://doi.org/10.51573/andes.9789587985986.9789587985993>; Rodríguez Morales, Andrés. “Los hombres más jóvenes que sobreviven a sus parejas: Una relectura de la jurisprudencia sobre pensión de sobrevivientes desde los estudios de nuevas masculinidades”, en *Estudios De Derecho*. 2022 [consultado el 19

1. LA REPETICIÓN DE LA CONDUCTA PARA QUE SE CONFIGUREN LAS CONDUCTAS SANCIONADAS

Uno de los elementos necesarios para que se configure la conducta punible de acoso sexual³⁹ es la repetición⁴⁰. Según la Sala Penal de la Corte Suprema de

octubre 2022], vol. 79, n.º 174. DOI 10.17533/udea.esde.v79n174a02; Rodríguez-Morales, Andrés. “¿Quién protege más la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo? análisis de la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional”, en Porrás-Santanilla, Laura y Ramírez-Bustamante, Natalia (ed.). *Mucho camello, poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021 [consultado el 24 febrero 2024], pp. 115-142. DOI 10.15425/2017.386; Rodríguez Morales, Andrés. “¿Qué es convivir en pareja?: los supuestos espaciales de la Corte Suprema colombiana en casos de pensión de sobrevivientes”, en *Derecho PUCP* DOI 10.18800/derechopucp.202401.006, mayo de 2024, n.º 92; Muñoz Segura, Ana María. “Derechos sindicales: consagración general, con poca visión de género. Desarrollo de la opinión consultiva oc-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en *Estudios de Derecho*, agosto de 2022 [consultado el 20 abril 2024], vol. 79, n.º 174. DOI 10.17533/udea.esde.v79n17408; Zúñiga Romero, Marjorie. “Análisis de la doctrina jurisprudencial sobre pensiones en los eventos de homicidio y suicidio”, en *Actualidad Laboral*, 2018, n.º 207, pp. 21-25; Muñoz Segura, Ana María y Zúñiga Romero, Marjorie. “La violencia de género: nueva discusión en la definición y otorgamiento de la pensión de sobrevivientes”, en Porrás-Santanilla, Laura y Ramírez-Bustamante, Natalia. *Mucho camello, poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021 [consultado el 18 febrero 2024], pp. 257-284. DOI 10.15425/2017.391; Morad Acero, Juliana (ed.). *El trabajo y las mujeres. Una lectura desde el género al Derecho Laboral en Colombia*: Tirant lo Blanch, 2020; Parra Rosas, Juan Felipe y Rodríguez Morales, Andrés. “El modelaje webcam visto como trabajo: la experiencia colombiana, sentencia T-109 de 2021”, en Barbosa Ramírez, David H. (ed.). *Derecho y economía digital: perspectivas y desafíos*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2024, pp. 281-316.

38 Abadía Cubillos, Marcela. *Feminismos y sistema penal: retos contemporáneos para una legitimación del sistema penal*. Universidad de los Andes, 2017; Correa Flórez, María Camila. *Legítima defensa en situaciones sin confrontación: la muerte del tirano de casa*. Bogotá: Ibáñez, Universidad de los Andes, Mayo 2017, <https://doi.org/10.15425/2017.12>; Correa Flórez, María Camila. “La violencia doméstica en el Código Penal colombiano”, en Cardozo Roa, Clara Carolina (ed.). *Retos del Derecho de Familia contemporáneo*: Hammurabi, 2018, pp. 215-244. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/j.ctv2k0560h.9>; Correa Flórez, María Camila. “Métodos jurídicos feministas y dogmática jurídica: un diálogo entre Bartlett y Curtis a la luz del derecho penal”, en Padilla-Muñoz, Andrea (ed.). *El derecho como laboratorio de saberes: meditaciones sobre epistemología*: Universidad del Rosario, 2022, pp. 81-101, <https://doi.org/10.12804/urosario9789587849059.04>; Fakhouri, Yamila. “El delito de acoso sexual en Colombia: un análisis crítico desde la perspectiva comparada”, en Muñoz Segura, Ana María y Posada Maya, Ricardo (ed.). *Derecho penal del trabajo: una mirada de doble vía*. Bogotá: Ibáñez, Universidad de los Andes, 2017, pp. 153-187; ibídem; Correa Flórez, María Camila. “Tiranías privadas, violencia de género y reducción a la servidumbre”, en Ziffer, Patricia (ed.). *Jurisprudencia de casación penal: Justicia federal, análisis de fallos*: [s. n.], 2018; Correa Flórez, María Camila. “Evolución jurisprudencial, doctrinal y normativa de los delitos de acceso carnal violento y abusivo con menor de catorce años en Colombia: especial referencia a la figura del consentimiento”, en Castro Ruiz, Marcela (ed.). *Gaceta Judicial: 130 años de historia jurisprudencial colombiana*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2017, pp. 51-74, <https://doi.org/10.15425/2017.89>; Macana Gutiérrez, Nataly. “El castigo como institución social. Una aproximación de la literatura a partir del estudio del castigo en los delitos sexuales en Colombia”, en *Revista Vía Iuris*, agosto de 2021, n.º 31, pp. 1-42. DOI 10.37511/viaiuris.n31a1.

Justicia, este tipo penal es de conducta alternativa, es decir, presenta varios verbos rectores: acosar, perseguir, hostigar o asediar física o verbalmente. Esto no significa que las conductas deban configurarse en días o lapsos prolongados, sino que debe existir una conducta persistente por parte del autor⁴¹.

La repetición de la conducta es relevante, en tanto muestra el deseo del autor de doblegar la voluntad de la víctima para alcanzar un beneficio sexual. Para la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, los verbos seleccionados por el legislador en el ejercicio de criminalización primaria muestran su interés en ver la conducta como repetitiva. De lo contrario, el legislador hubiera empleado verbos como “insinuar”, “manifestar”, “solicitar” o “realizar”. En ese caso, el tipo penal sería de resultado⁴². Esto no significa que actos aislados y aleatorios no puedan tener un contenido sexual, sino que, tanto para el legislador como para la Sala Penal, el acoso sexual se genera debido a la lesión o la puesta efectiva en peligro del bien jurídico de libertad y formación sexual⁴³. La reiteración de la conducta permite distinguir al acoso sexual de los actos con connotación sexual⁴⁴. En un apartado posterior explicaremos cómo podría responder el derecho penal a los actos aislados e individuales que no configuran acoso sexual.

Como ya se explicó en la introducción, el derecho laboral también parece exigir cierto tipo de repetición de la conducta para que se configure el acoso laboral, pues la ley califica esa conducta como “persistente”⁴⁵. Otro factor que tiende a exaltar la importancia de la reiteración es la exigencia de probar que la motivación de la conducta por parte del agresor era la de hacer que la víctima se autoeliminara del espacio laboral. Ante la gran dificultad que podría tener probar la motivación de la conducta por parte del agresor, la ley estableció, por un lado, la descripción de ciertas modalidades de acoso, y, por otro, listó una serie de conductas que activan una presunción de acoso laboral.

39 El tipo penal de acoso sexual tiene un sujeto activo que en principio es indeterminado; sin embargo, debido a que el tipo exige que el sujeto ostenta una posición de autoridad, poder, edad, sexo, laboral, social, familiar o económica que genera una asimetría de poder, se señala que es un sujeto activo calificado. Adicionalmente, el tipo penal presenta un elemento subjetivo consistente en que la conducta se despliegue con el fin de obtener un provecho sexual.

40 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP459-2023. M. P. Gerson Chaverra Castro; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP124-2023. M. P. Gerson Chaverra Castro; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP931-2020. M. P. Hugo Quintero Bernate; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP107-2018. M. P. Fernando León Bolaños Palacios.

41 Fakhouri, Yamila, ob. cit., p. 162.

42 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP107-2018. M. P. Fernando León Bolaños Palacios.

43 Ídem.

44 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP107-2018. M. P. Fernando León Bolaños Palacios.

45 Ley 1010 de 2006, artículo 2.

En particular, el artículo 2.º de la Ley 1010 define seis modalidades (no taxativas) de acoso laboral. Todas ellas (salvo la primera) parecen requerir la repetición de las conductas: maltrato laboral (actos de violencia, que vulneren la libertad física o sexual, expresiones injuriosas, que menoscaben la dignidad o la autoestima), persecución laboral (conductas reiteradas o evidentemente arbitrarias con el fin de inducir a la renuncia, como la descalificación, el cambio de horario y la carga excesiva), discriminación laboral (por cualquier categoría sospechosa, entre ellas, el género), entorpecimiento laboral (acciones que buscan que no pueda cumplir la labor o que sea muy difícil hacerlo, como la limitación de acceso a materias primas y a información), inequidad laboral (asignar funciones en menosprecio del trabajador) y desprotección laboral (órdenes que buscan que se ejerzan funciones sin los requisitos mínimos de seguridad para el trabajador)⁴⁶.

Por su parte, el artículo 7 de la misma ley listó una serie de actos que activan una presunción de acoso laboral si ocurren de forma “repetida y pública”. Este último punto, la publicidad requerida de las conductas, fue objeto de pronunciamiento de la Corte Constitucional. A juicio de la Corte, esta calificación no es inconstitucional por cuanto las conductas que ocurran en lo “privado” podrían ser constitutivas de acoso, siempre y cuando sean demostrables. En otras palabras, para esta corporación lo único que no aplica en la “esfera privada” es la presunción⁴⁷. Esta división entre lo público y lo privado ha sido objeto recurrente de la crítica feminista, que ha señalado que estas diferenciaciones impiden visibilizar políticamente puntos clave en la agenda para la equidad de género⁴⁸.

Algunos trabajos, inclusive, han encontrado que el sexo suele ser calificado como un asunto propio de lo “privado” con el fin de no intervenir en esa esfera, o al menos, de intervenir en menor medida⁴⁹. En este escenario, esa regla (avalada por la Corte) podría obstaculizar la prueba del acoso sexual, pues este suele suceder en el escenario “privado”⁵⁰, y no podrían gozar de la presunción. En todo caso, estas son las conductas que activan esa presunción⁵¹:

46 Ley 1010 de 2006, artículo 2.

47 Corte Constitucional. Sentencia C-780/07. M. P. Humberto Sierra Porto.

48 Olsen, Frances E. “The Family and the Market: A Study of Ideology and Legal Reform”, en *Harvard Law Review*, mayo de 1983, vol. 96, n.º 7, pp. 1497. DOI 10.2307/1340916; Rodríguez Morales, Andrés. “¿Qué es convivir en pareja?: los supuestos espaciales de la Corte Suprema colombiana en casos de pensión de sobrevivientes”, en *Derecho PUCP*, mayo de 2024, n.º 92, <http://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202401.006>.

49 Rodríguez Morales, Andrés, art. cit.; Jessup, Brad y McIlwraith, Claire. “The sexual legal geography in *Comcare v PUYW*”, en *UNSWLJ*, 2015, vol. 38, n.º 4, pp. 1484-1506.

50 Fernández Vesga, Lina María y Muñoz Segura, Ana María. “Acoso laboral: ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales?”, en *Revista de Derecho Público*. 2015, n.º 35, pp. 1-25, <https://doi.org/10.15425/redpub.35.2015.01>.

51 Ley 1010 de 2006, artículo 7.

- (a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- (b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- (c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- (d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- (e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- (f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- (g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- (h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- (i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- (j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- (k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- (l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- (m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

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

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha utilizado ambos criterios (tanto las modalidades como las conductas que generan una presunción) para determinar si se configura un acoso laboral. Aunque hay muy poca jurisprudencia de la Sala al respecto (pues el proceso judicial establecido por la ley⁵² fue considerado como un proceso especial) y esa clase de procesos no son susceptibles del recurso extraordinario de casación⁵³, la Sala ha proferido algunas decisiones en el marco de litigios llevados a cabo en los procesos ordinarios. En total, pudimos encontrar ocho casos. En cuatro de ellos no hay ningún elemento que podamos analizar utilizando una perspectiva de género. En el primero de ellos, una mujer demandó y solicitó su reintegro tras ser despedida en retaliación a una denuncia de acoso laboral que presentó contra sus jefes⁵⁴. En el segundo de ellos, la mujer intentó (sin éxito) argumentar que había sido despedida como consecuencia del acoso⁵⁵. En el tercer caso, una mujer probó que fue forzada a renunciar tras ser trasladada del cargo de subgerente a asistente administrativa⁵⁶. Finalmente, en el cuarto caso una mujer aseguró que su despido había sido indirecto, debido al constante acoso que sufrió y las enfermedades que este le habían generado. La Corte no se pronunció de fondo, puesto que ninguna de las pruebas conducentes a demostrar un error del Tribunal era calificada⁵⁷.

Otros dos casos podrían ser analizados desde una perspectiva de género, sin embargo, en ellos las retaliaciones en contra de las víctimas (ambas mujeres) no tuvieron un componente sexual, por lo cual escapan del objeto de investigación de este artículo. En el primero, una mujer solicitó que se declarara que su renuncia fue en realidad un despido indirecto, después de ser sometida a una persecución laboral tras su reintegro por licencia de maternidad⁵⁸. El

52 Ley 1010 de 2006, artículo 13.

53 Usme Perea, Víctor J. *Recurso de casación laboral: enfoque jurisprudencial*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2020.

54 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 4. Sentencia SL194-2021. M. P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

55 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 4. Sentencia SL3075-2019. M. P. Ana María Muñoz Segura.

56 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 3. Sentencia SL5111-2021. M. P. Donald José Dix Ponnefz.

57 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 1. Sentencia SL3826-2022. M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero. En sede de casación no es posible utilizar pruebas distintas a documentos, inspecciones judiciales o inspecciones oculares. Ley 16 de 1969, artículo 7.

58 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 1. Sentencia SL3179-2018. M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

segundo caso es similar al anterior, y el hecho que llevó a la demandante a renunciar fue haber sido llamada “bandida” en medio de una junta directiva⁵⁹.

Hasta donde sabemos, sólo en dos casos estudiados por la Sala Laboral en sede de casación se discute la ocurrencia de un acoso sexual laboral. En primer lugar, se encuentra un caso hito, la sentencia SL648-2018⁶⁰, en la que se discutió la legalidad de un fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, en el marco del proceso interpuesto por Luis Cajamarca en contra de Pimpollo S. A. La mencionada empresa despidió al demandante, entonces gerente de la empresa, con justa causa, por realizar “insinuaciones de tipo sexual, invitaciones a salir y tocar en forma repetitiva” a dos de sus trabajadoras. A juicio del demandante el despido era injusto, por lo cual solicitó que la empresa fuera condenada al pago de la indemnización conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Tribunal absolvió a la empresa argumentando que aunque esta causal no estaba expresamente tipificada en el contrato o en el reglamento interno de trabajo, podría considerarse que la conducta del empleador estaba inmersa en dos causales legales de despido justificado: los actos inmorales⁶¹ e incumplir una de las obligaciones especiales del trabajador⁶², en particular, la de guardar la moral en las relaciones con sus compañeros⁶³. El trabajador, inconforme, interpuso un recurso de casación, solicitando que la sentencia fuera casada por incurrir en un defecto por la vía indirecta. La Sala no solo consideró que la interpretación del Tribunal del material probatorio (en el que se demostraba que el demandante acosaba sexualmente a trabajadoras del nivel operativo) era razonable, sino que recordó que conforme al derecho internacional de los derechos humanos el acoso laboral es una forma de discriminación basada en género y aseguró que de ninguna forma estas conductas podrían ser catalogadas como de “galantería” o “coqueteo”⁶⁴.

Adicionalmente, en un criterio que podría resultar útil para otros jueces, retomó dos modalidades que conforme a la OIT podrían ser calificadas como acoso laboral sexual: *quid pro quo* (condicionar un beneficio laboral a un intercambio sexual) y generar un ambiente laboral hostil para humillar a la víctima. En consecuencia, decidió no casar la sentencia del Tribunal⁶⁵. En el segundo caso, el exdirector de una institución educativa había sido despedido

59 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 1. Sentencia SL1636-2021. M. P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez.

60 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL648-2021. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

61 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, numeral 5.

62 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, numeral 6.

63 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58, numeral 4.

64 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL648-2021. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

65 Ídem.

por razones similares a las del señor Cajamarca. La Corte consideró que el recurso de casación fue formulado de forma errónea, por lo cual ni siquiera se pronunció respecto de los argumentos que, según el recurrente, demostraban que la sentencia del Tribunal debía ser quebrada. En palabras de la Corte, “el recurrente redujo sus ataques a exponer su particular valoración de las pruebas, según su conveniencia y sin demostrar verdaderamente los errores refregados al tribunal”⁶⁶.

2. HECHOS QUE NO SON REITERADOS: ¿CUÁL ES SU ALCANCE?

Como ya lo explicamos, la reiteración de conducta permite enmarcar el comportamiento humano en el tipo penal de acoso sexual. Sin embargo, esta calificación no es un tema menor, ya que conductas similares podrían estar sujetas a otros delitos. Por ejemplo, el alcance de la acción podría desviarse del ámbito del acoso sexual y constituir una injuria por vía de hecho, un acto sexual o un acceso carnal, dependiendo del resultado obtenido, la conducta desplegada o la violencia involucrada.

El delito de acoso sexual puede generar confusiones con otros tipos penales, como la injuria por vía de hecho, los actos sexuales o el acceso o abuso sexual. El bien jurídico tutelado por el tipo penal de injuria por vía de hecho⁶⁷ es la integridad moral, entendida como la protección del derecho fundamental a la honra⁶⁸. Este tipo penal busca proteger la dignidad de la persona y el valor intrínseco del individuo frente a la sociedad⁶⁹. Se diferencia de los delitos de índole sexual, ya que el actual Código Penal protege en su título IV la libertad, la integridad y la formación sexual. Este bien jurídico complejo abarca la protección de la prerrogativa del individuo de autodeterminarse en el campo de la sexualidad, la construcción de la sexualidad y el ejercicio de esta⁷⁰. Una primera diferencia recae, por lo tanto, en el bien jurídico protegido.

El delito de acoso sexual se diferencia de la injuria por vía de hecho en tres aspectos adicionales. Primero, el ejercicio asimétrico de poder o autoridad. En segundo lugar, la reiteración de la conducta, en tanto que la injuria por vía de hecho puede ser un acto único. Finalmente, el ánimo libidinoso, ya que la injuria por vía de hecho no exige un ánimo sexual⁷¹. Por otro lado, los

66 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 4. Sentencia SL1511-2020. M. P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

67 Código Penal, artículos 220 y 226.

68 Corte Constitucional. Sentencia T-470/92. M. P. Simón Rodríguez.

69 Corte Constitucional. Sentencia C-489/02. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

70 Benavides Morales, David. “Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales”, en Castro Cuenca, Carlos Guillermo (ed.). *Manual de Derecho Penal: Parte Especial*, vol. 1, Bogotá: Temis, 2011, pp. 243-274.

71 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP107-2018. M. P. Fernando León Bolaños Palacios; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia Rad. 25743/2006. M. P. Álvaro Orlando Pérez Pinzón.

delitos de acoso sexual y de acto sexual se diferencian en que el primero es un delito de mera conducta, mientras que el segundo es un delito de resultado⁷².

Por su parte, la regulación laboral del acoso también sanciona conductas muy graves que no sean persistentes⁷³. Aunque la definición del acoso exige la reiteración, la Ley 1010 sostiene que

[e]xcepcionalmente un sólo [sic] acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales⁷⁴.

Al respecto, es importante mencionar que la gravedad debe acreditarse a través del libre convencimiento, pues en el derecho procesal del trabajo no existe tarifa legal⁷⁵. Esto podría dar lugar a interpretaciones flexibles que visibilicen la gravedad de las violencias basadas en género. Sin embargo, también podría, ante la falta de aplicación de una perspectiva de género, normalizar conductas que atentan contra la dignidad de las mujeres y personas LGBTQ+ en espacios laborales.

3. LA SUBORDINACIÓN EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y PENAL

La tipificación de la conducta en el contexto colombiano fue producto de la movilización legal de colectivos feministas que no veían en la figura contenida en la Ley 1010 de 2006 el contenido discriminatorio y sexista propio del acoso. Catherine MacKinnon ya había señalado que el acoso sexual es un comportamiento que afecta de forma desproporcionada a las mujeres, siendo esporádico en el caso de los hombres, por lo que es una forma de discriminación sexual⁷⁶.

La conducta se criminalizó a partir de la relación inequitativa de poder⁷⁷, que usualmente se emplea para ejercer influencia en la libre determinación sexual de la víctima, así esta no acepte el acercamiento de connotación sexual⁷⁸.

72 Ídem.

73 Muñoz, Ana María. “La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006)”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2007 [consultado el 20 abril de 2024]. doi 10.22201/ijj.24487899e.2007.5.9522.

74 Ley 1010 de 2006, artículo 8.

75 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, artículo 61.

76 MacKinnon, Catherine A. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*: Yale University Press, 1979.

77 Abadía, Marcela. “El delito de acoso sexual en Colombia, discusiones entre feminismos del castigo y feminismos críticos”, en Jaramillo Sierra, Isabel Cristina y Correa Flórez, María Camila (ed.). *Sexo, violencia y castigo*. Ediciones Didot, 2021, s. d. [consultado el 20 abril 2024], pp. 135. doi 10.2307/j.ctv1kz4fxn.

78 Ibídem.

La Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la posición de dominación debe influir en la libre determinación sexual del sujeto pasivo. También resaltó que con el diseño del tipo penal el legislador buscó abarcar cualquier condición de superioridad que se pudiera generar y no simplemente restringir la conducta a los ámbitos laborales, educativos o de salud⁷⁹.

La Sala Penal de la Corte Suprema ha enfatizado que para determinar la subordinación es necesario evaluar las circunstancias concretas de la conducta⁸⁰. Así, la mera existencia de una relación laboral, caracterizada por un carácter estructural de dominación, no configura el tipo por sí sola. Por el contrario, se debe documentar cómo se experimenta la asimetría de poder en las experiencias de las personas. Esas asimetrías por sí solas, según la Corte, no vician el consentimiento⁸¹. En este sentido, debe considerarse que las relaciones de poder no solo se sustentan en la asimetría, sino que son afectadas por elementos como la raza, la edad, la posición social, económica, el género, entre otros⁸².

En el derecho del trabajo la subordinación es el elemento de la relación laboral que la distingue de otras figuras jurídicas⁸³. En el escenario del acoso es relevante, puesto que la ley limita su ámbito de aplicación a relaciones laborales subordinadas⁸⁴, excluyendo a un gran porcentaje de la población⁸⁵. Para 2020, el 45% de la población económicamente activa estaba vinculada a través de contratos civiles o mercantiles o tenía un trabajo independiente⁸⁶. Sin embargo, al revisar la constitucionalidad de la exclusión del ámbito de la ley a relaciones distintas a la estándar de empleo, la Corte sostuvo que de todas formas la protección del acoso laboral es aplicable a los casos de contrato realidad⁸⁷.

Lo dispuesto por la Corte es consecuencia del principio de primacía de realidad sobre las formas. Este principio constitucional establece que para determinar si existe una relación de trabajo el análisis debe enfocarse en las

79 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP834-2019. M. P. Patricia Salazar Cuéllar.

80 Ídem.

81 Abadía, Marcela, ob. cit., p. 135.

82 Ibídem, p. 137.

83 Jaramillo Jassir, Iván Daniel. *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia*, 3.^a ed. Bogotá: Legis, Universidad del Rosario, 2020 [consultado el 1.º de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.legis.com.co/principios-constitucionales-y-legales-del-derecho-del-trabajo-en-colombia/p>

84 Ley 1010 de 2006, artículo 1.

85 Porras, Laura. “La Ley de acoso laboral en Colombia: ¿facilitó o por el contrario dificultó la protección efectiva de las personas afectadas?”, en *Estudios laborales*, 2012, n.º 7, pp. 141-178.

86 Ramírez Bustamante, Natalia. “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo 2021”. Borrador de trabajo n.º 3. Bogotá: Universidad de los Andes, 2021.

87 Corte Constitucional. Sentencia C-960/07. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

prácticas cotidianas y no en la descripción que conste en los documentos⁸⁸. Sin embargo, esto impone una barrera adicional para acceder a la protección establecida por la Ley 1010, puesto que exige probar la existencia de una relación laboral, antes de argumentar que hay presencia de acoso. En esos escenarios debería aplicarse la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual, una vez acreditada la prestación personal del servicio, le corresponde al empleador desvirtuar la laboralidad de la relación. En cualquier caso, esta situación no hace el escenario más sencillo para una persona que sea víctima de acoso laboral y que desee acudir a la justicia.

En Colombia la ley laboral no se cumple⁸⁹. Es usual que se vincule personal a través de modalidades contractuales prohibidas por la ley. Por ejemplo, para 2019, el 70% de las personas que trabajaban para el Estado estaban vinculadas a través de un contrato por prestación de servicios⁹⁰. Asimismo, algunas empresas suelen vincular mano de obra a través de mecanismos de tercerización ilegal⁹¹. Todo ello sin contar que las nuevas formas de contratación de trabajadores que, amparadas en el uso de plataformas tecnológicas, tratan de eludir (algunas veces con éxito) la materialización de ese principio⁹². También es importante resaltar que, históricamente, a la justicia laboral colombiana le ha costado reconocer que ciertos trabajos de cuidado femenino son trabajos subordinados y que, como tales, deberían ser reconocidos por el derecho⁹³.

88 Jaramillo Jassir, Iván Daniel, ob. cit.

89 Ramírez Bustamante, Natalia, ob. cit.

90 Sanabria Pulido, Pablo, González, María Alejandra y Becerra, Óscar. *¿Cómo mejorar y racionalizar la contratación por prestación de servicios en el sector público en Colombia? Una mirada desde la calidad del empleo*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2019 [consultado el 1.º de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/40795>.

91 Dueñas Quevedo, C. “El contrato de trabajo: ¿realidad o ficción?”, en Muñoz Segura, Ana María (ed.). *Derecho laboral para el nuevo tiempo: construcción conjunta*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2017, pp. 8-32, <https://doi.org/10.15425/2017.20>.

92 Parra Rosas, Juan Felipe y Rodríguez Morales, Andrés. “El modelaje webcam visto como trabajo: la experiencia colombiana, sentencia T-109 de 2021”, en Barbosa Ramírez, David H. (ed.). *Derecho y economía digital: perspectivas y desafíos*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2024, pp. 281-316; Ramírez Bustamante, Natalia, Parra Rosas, Juan Felipe y Rodríguez Morales, Andrés. “Los jueces los declaran trabajadores: balance de la jurisprudencia internacional sobre el trabajo en plataformas”, en *Ius et Praxis*, agosto de 2023, vol. 29, n.º 2, pp. 85-106. DOI 10.4067/S0718-00122023000200085; Ramírez Bustamante, Natalia et al. *¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas*. Bogotá: Universidad de los Andes, marzo de 2021 [consultado el 27 octubre 2022] (Borradores de trabajo y derecho). Disponible en: <http://hdl.handle.net/1992/65686>; Ramírez Bustamante, Natalia, Parra Rosas, Juan Felipe y Rodríguez Morales, Andrés. *¿Los trabajadores de plataformas son independientes? Análisis de sentencias internacionales que niegan el carácter laboral de la relación contractual*. Bogotá: Universidad de los Andes, octubre 2021 [consultado el 13 febrero 2022] (Borradores de Trabajo y Derecho). Disponible en: <http://hdl.handle.net/1992/65705>.

93 Porras Santanilla, Laura Cecilia y Caselles Hernández, Karen Elisama. “¿Puede el derecho hacer visible el trabajo invisible de las mujeres más pobres? Una crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia”, en Restrepo Medina, Manuel Alberto (ed.). *Crisis del Estado nación y de la concepción clásica de la soberanía*. Bogotá: Universidad del Rosario,

Inclusive, la misma Corte Constitucional ha reconocido que el proceso especial de acoso laboral es ineficaz en los casos de acoso sexual que se dan fuera de la sede de la empresa y después de la jornada laboral⁹⁴. Esto es resultado de una imaginación espacial particular respecto de lo que es el lugar de trabajo: fijo y con unas líneas claras que lo dividen de la vida personal. Esto invisibiliza que las relaciones construidas en el trabajo trascienden más allá de la sede de la empresa y tienen implicaciones en la vida cotidiana de las personas⁹⁵. En todo caso, la Corte aseguró que en virtud de los principios de corresponsabilidad y debida diligencia de la Convención Belém do Pará en casos referidos a la violencia contra la mujer, los empleadores tienen el deber de establecer protocolos de atención para tratar violencias basadas en género con rutas y medidas claras. Así, es deber del empleador proporcionar el apoyo suficiente, lo cual incluye medidas de cuidado inmediato o de contención, de atención psicosocial y de atención jurídica⁹⁶.

Con el fin de superar esa tensión y de incorporar lo ordenado por la Corte Constitucional, la Ley 2365 de 2024 estableció que no es necesario tener una relación laboral para que se entienda que el acoso sexual en un contexto laboral puede suceder “independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral”⁹⁷. Inclusive, el texto supera la imaginación espacial según la cual el acoso laboral sexual sólo puede suceder en la sede de trabajo, pues también aclara que puede suceder en viajes, en eventos sociales y a través de redes sociales⁹⁸. Asimismo, la Ley 2365 de 2024” establece que los empleadores tienen la obligación de tener un protocolo que contenga una política de prevención, así como de publicar trimestralmente en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) las quejas presentadas y las sanciones impuestas⁹⁹.

4. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA HERRAMIENTA CONTRA LAS ASIMETRÍAS DE PODER

Diversas perspectivas feministas consideran que el derecho está plagado de sesgos sexistas. Esto se traduce en que al negarles a las mujeres recursos,

2019 [consultado el 1.º de diciembre de 2021], pp. 251-282. Disponible en: <https://vlex.com.co/vid/puede-derecho-hacer-visible-829847097>.

94 Corte Constitucional. Sentencia T-140/21. M. P. Cristina Pardo Schlesinger.

95 Rodríguez Morales, Andrés. “Espacializando a Galanter: hacia un derecho procesal situado” [borrador de artículo de revista], 2024.

96 Corte Constitucional. Sentencia T-140/21. M. P. Cristina Pardo Schlesinger.

97 *Ibíd.*, p. 6.

98 Ley 2365 de 2024.

99 *Ibíd.*

oportunidades o reconocimiento de las violencias que las afectan, terminan perdiendo en el juego social¹⁰⁰. El problema de esta postura es que reduce la diferencia sexual a un problema superficial que se puede superar. Otra visión sostiene que las normas y estándares, que suelen entenderse como ‘objetivos’, son realmente masculinos. El problema con esta posición es que perpetúa la idea de un derecho unitario incapaz de investigar sus contradicciones internas. Una tercera postura concibe el derecho como sexuado, lo cual significa que enfoca sus procesos en las diversas interpretaciones que el género asigna a las categorías jurídicas. Esto significa que el derecho y el género tiene una relación co-constitutiva¹⁰¹.

El ejercicio selectivo del sistema penal y del *ius puniendi* en sus fases de criminalización primaria, secundaria y terciaria¹⁰² ha sido objeto de amplios estudios teóricos y empíricos en América Latina. Múltiples disciplinas, como el derecho, la criminología o la sociología, entre otras, han realizado importantes aportes sobre el ejercicio de las instituciones asociadas al sistema penal. La creación de normas jurídico-penales, los procesos de judicialización y de sanción presentan una evidente selectividad, la cual ha sido ampliamente estudiada¹⁰³. El poder punitivo se materializa de manera desproporcionada en contra de clases socioeconómicas más desfavorecidas, trabajadores, mujeres, habitantes de calle, población afrodescendiente, indígena, trabajadoras sexuales, estudiantes, consumidores de sustancias psicoactivas, configurando un perfil predilecto del ejercicio punitivo del Estado¹⁰⁴.

Baratta sostiene que la selectividad del sistema penal se relaciona con la elección de su propia “clientela”, lo que a su vez produce y reproduce las desigualdades sociales existentes de carácter estructural¹⁰⁵. En este sentido, la justicia penal y sus agentes (policía, fiscales, jueces, abogados, entre otros) se presentan como una organización que únicamente puede funcionar de manera selectiva, es decir, dirigiendo las sanciones contra una ínfima parte de sus potenciales “clientes”, que son los infractores de la ley¹⁰⁶. La idea de un

100 Jaramillo Sierra, Isabel C. “La crítica feminista al derecho”, en *Género y teoría del derecho*. Bogotá: Universidad de los Andes, Instituto Pensar, Siglo del Hombre, 2000, pp. 27-59.

101 Smart, Carol. “The Woman of Legal Discourse”, en *Social & Legal Studies*. Marzo 1992, vol. 1, n.º 1, pp. 29-44. doi 10.1177/096466399200100103.

102 Gutiérrez Quevedo, Marcela. “La ‘institucionalización’ punitiva”, en Gutiérrez Quevedo, María y Moncayo Albornoz, Ana Lucía (ed.). *Reveses de la política criminal: Cátedra de Investigación Científica del Centro de Investigación en Política Criminal* n.º 8, Universidad Externado de Colombia, 2017, pp. 69-94, <https://doi.org/10.4000/books.uec.1592>.

103 González, Julio. *Manual de criminología*. 1 ed. Bogotá: Tirant lo Blanch, 2021.

104 Feeley, Malcolm M. y Simon, Jonathan. “The new penology: Notes on the emerging strategy of corrections and its implications”, en *Criminology*, noviembre de 1992, vol. 30, n.º 4, pp. 449-474. doi 10.1111/j.1745-9125.1992.tb01112.x.

105 Baratta, Alessandro. *Criminología crítica y crítica del derecho penal: introducción a la sociología jurídico-penal*: Siglo XXI, 1986.

106 *Ibidem*.

derecho penal “no selectivo” y “justo” es una utopía. El ejercicio del poder punitivo es estructuralmente injusto y resulta ser una herramienta alejada de la neutralidad¹⁰⁷.

Parte de la teoría jurídica ha mostrado que desde la Ilustración se ha construido la idea del hombre como parámetro de determinación del conocimiento. Esta falencia permea la adopción de políticas públicas y decisiones del Estado¹⁰⁸. Las corrientes feministas, al igual que varias corrientes criminológicas, han demostrado que la neutralidad en el derecho no existe¹⁰⁹, pues la existencia de factores económicos, geográficos, sociales y culturales, así como de estereotipos basados en género, afectan la forma como son tratadas¹¹⁰.

Por lo tanto, existen limitaciones para que las mujeres y las personas con otras identidades de género puedan acceder al sistema de justicia. En respuesta a esto, y gracias a la movilización feminista, se logró la incorporación de la perspectiva de género. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos define la perspectiva de género como “un método de análisis de la realidad que permite visibilizar la valoración social diferenciada de las personas en virtud del género asignado o asumido, y evidencia las relaciones desiguales de poder rígidas en estas diferencias”¹¹¹.

La perspectiva de género permite comprender cómo las personas son afectadas de manera diferenciada según su identidad género y/o orientación sexual. Ha proporcionado herramientas metodológicas para analizar y transformar la práctica judicial. En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido a la perspectiva de género como un criterio hermenéutico que deben utilizar los operadores judiciales durante el proceso judicial¹¹². La incorporación de la perspectiva de género tiene como objetivo “integrar los principios de igualdad y no discriminación en la aplicación de las normas”¹¹³, ofreciendo soluciones equitativas para el desequilibrio estructural que ha existido culturalmente.

107 Croxatto, Guido Leonardo. “El último adiós a Massimo Pavarini. El encuentro en su casa en Bolonia, junto a Eugenio Raúl Zaffaroni”, *Lecciones y Ensayos*, n.º 95, 2015, 411-452.

108 Naffine, Ngairé. *Feminism and Criminology: Polity*, marzo de 2014.

109 Pabón-Mantilla, Patricia y Cáceres-Rojas, Paul. “Incorporación del enfoque de género en las sentencias de restitución de tierras proferidas en Santander - Colombia”, en *Entramado*. 2021, vol. 17, n.º 2, pp. 60-73. doi <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado2.7586>.

110 Ellemers, Naomi. “Gender Stereotypes”, en *Annual Review of Psychology*, enero de 2018, vol. 69, n.º 1, pp. 275-298. doi 10.1146/annurev-psych-122216-011719; Redhead, Daniel y Power, Eleanor A. “Social hierarchies and social networks in humans”, en *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, febrero de 2022, vol. 377, n.º 1845. doi 10.1098/rstb.2020.0440.

111 CIDH. “La CIDH llama a los estados de la región a aplicar el enfoque de género como herramienta para combatir la discriminación estructural en contra de las mujeres y personas LGBTI”, en *Comunicado de prensa*. 29 julio 2021. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/198.asp>.

112 Corte Constitucional. Sentencia T-028/23. M. P. José Fernando Reyes Cuartas.

113 Corte Constitucional. Sentencia T-326/23. M. P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

La aplicación de la perspectiva de género debe ser transversal a todas las etapas del proceso, lo cual implica que debe evaluarse en la valoración de los hechos, las pruebas, tenerse presente en las órdenes que se emitan y en la fundamentación de la decisión judicial¹¹⁴. Esto significa que, en el transcurso del proceso, siempre que se involucre de alguna forma a mujeres y/o niñas, se deben considerar los factores de opresión, violencia y discriminación de los que históricamente han sido víctimas¹¹⁵. La incorporación de la perspectiva de género en los procesos judiciales busca limitar las decisiones sustentadas en estereotipos de género. Dado que el acoso sexual es una conducta que atenta contra la libertad, la formación y la integridad sexual, de la cual históricamente las mujeres han sido predominantemente víctimas, resulta lógico que las autoridades judiciales empleen una herramienta metodológica que visibilice la segregación histórica¹¹⁶.

Con el fin de incorporar esta perspectiva, el Congreso de la República aprobó la Ley 2365 de 2024, que busca, precisamente, superar varias de las barreras conceptuales, tanto del ordenamiento penal como del laboral, que impedían visibilizar el acoso sexual en el trabajo. En su artículo 4º, la ley establece que debe emplearse un enfoque interseccional que, según su exposición de motivos, busca “velar por los derechos de todas las personas que desarrollan actividades en el ámbito laboral y educativo, salvaguardando los derechos de los sujetos de especial protección –los menores de edad, las mujeres embarazadas, los adultos mayores, las personas con disminuciones físicas y psíquicas y las personas en situación de desplazamiento– y los grupos raciales y étnicos minoritarios”¹¹⁷.

Adicionalmente, con el fin de darles herramientas a los intérpretes para aplicar la perspectiva de género en materia probatoria, la ley enlista cuatro indicios útiles: (1) la posición de poder, (2) que la persona haya sido sancionada por acoso laboral, (3) situaciones de desigualdad, inequidad, vulnerabilidad o exclusión y (4) que la víctima sea un sujeto de especial protección¹¹⁸. Finalmente, con el fin de proteger a las víctimas, la ley les otorga estabilidad laboral reforzada por seis meses tras denunciar¹¹⁹.

114 Pabón-Mantilla, Patricia y Cáceres-Rojas, Paul, art. cit.

115 Correa Flórez, María Camila. “Editorial: La perspectiva de género en las decisiones judiciales: el caso de las mujeres víctimas de violencia que atacan a sus agresores”, en *Revista Nova et Vetera*, agosto de 2021. Disponible en: <https://urosario.edu.co/revista-nova-et-vetera/editorial/editorial-la-perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales>.

116 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL648-2021. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

117 Ley 2365 de 2024.

118 Cámara de Representantes, art. cit.

119 *Ibidem*.

5. EL ACOSO SEXUAL LABORAL ES REPROCHABLE, PERO ESTAMOS EN CONTRA DE LA EXPANSIÓN DEL DERECHO PENAL

Como abogados defensores del Estado social de derecho, quisiéramos ser enfáticos en que somos muy escépticos respecto de las soluciones de política pública que se enfocan en crear delitos específicos o en aumentar las penas de ciertas conductas. La criminología feminista ha identificado una corriente dentro del movimiento feminista que busca el reconocimiento de la ciudadanía plena de las mujeres a través de la creación de normas penales. Esta corriente ha sido denominada “feminismo del castigo”, y ha respondido a fenómenos más globales que han convertido el sistema penal en eficientista y gerencialista¹²⁰. Esto significa que el sistema muestra lo que hace como lo que debería hacer, es decir, en el caso particular del acoso sexual, las noticias criminales se convierten en un parámetro de éxito contra la violencia de género.

Esto podría generar el efecto indeseado (más impunidad o penas inferiores)¹²¹. Además, esta medida que no soluciona de raíz los problemas estructurales. Por el contrario, el sistema penal reafirma las desigualdades y reproduce un tratamiento inequitativo ante la administración de justicia. Los procesos del ejercicio punitivo propios del liberalismo, representados en dinámicas de individualización del castigo, invisibilizan el carácter estructural y la responsabilidad colectiva por estas conductas. La expansión del derecho penal genera nuevas formas de subjetividad y más individuos propensos a ser capturados por el sistema penal, que tiene un carácter selectivo y, por ende, asienta el control de los grupos dominantes frente a los sujetos más débiles¹²².

En contraposición a la expansión del derecho penal¹²³, que es la respuesta propia de las sociedades postindustriales para gestionar los riesgos producto de la globalización¹²⁴, se encuentra la posibilidad de optar por un derecho penal mínimo. Esta corriente propugna por limitar la posibilidad de intervención del Estado en la resolución de conflictos a través del ejercicio de la violencia estatal. En este sentido, la consideración de la necesidad de castigo de una

120 Abadía Cubillos, Marcela. *Feminismos y sistema penal: retos contemporáneos para una legitimación del sistema penal*, Universidad de los Andes, 2017; Sotomayor Acosta, Juan Oberto. “Reformas legales y justicia penal en Colombia: la lenta e imperceptible configuración de un modelo ‘eficientista’”, en Ariza, Libardo José, Iturralde, Manuel y Tamayo Arboleda, Fernando León, *Perspectivas socios jurídicas sobre el control del crimen*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2022 [consultado el 6 julio 2024], pp. 141-164. doi 10.15425/2017.619.

121 Cruz Gutiérrez, David Fernando. “Mujeres, atrocidad y castigo: un estudio de caso sobre las razones del movimiento de mujeres para penalizar el feminicidio en Colombia”, en *Nuevo Foro Penal*, diciembre de 2019, vol. 15, n.º 93, pp. 167-224. doi 10.17230/Nfp.15.93.5.

122 Pitch, Tamar. *Responsabilidades limitadas: actores, conflictos y justicia penal*. Buenos Aires: Ad-hoc, 2003.

123 Silva Sánchez, Jesús-María. *La expansión del derecho penal: aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales*. 2a ed.: Civitas, 2001.

124 Beck, Ulrich. *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Planeta, 2013.

conducta, los efectos sobre terceros y otros factores nos llevan a elegir un derecho penal garantista¹²⁵.

El derecho penal debe autolimitarse y evitar irradiar todos los aspectos de la vida en sociedad¹²⁶. Debe abstenerse de usurpar funciones y ámbitos de protección que otras áreas del derecho ya tienen cubiertas. Al respecto, nos parece preocupante encontrar una tendencia punitiva en las instituciones del derecho laboral. La Ley 1010 de 2006 consagra una serie de agravantes y atenuantes del acoso laboral que introduce en el derecho laboral la lógica del derecho penal¹²⁷.

La Ley 2365 de 2024, afortunadamente, no modificó el Código Penal. Sin embargo, en la exposición de motivos el legislador reconoce los límites del derecho penal para disuadir los casos de acoso sexual en el trabajo. Esto no significa una renuncia al uso del castigo desde una perspectiva simbólica que reproduce la violencia estatal en contra de los cuerpos de algunos ciudadanos, manteniéndolos en una vulneración sistemática y masiva de sus derechos¹²⁸, y, en paralelo, sin dar una respuesta estructural a la violencia de género. Estos límites fueron utilizados por el legislador como un dispositivo¹²⁹ de legitimación para intervenir en otras esferas del ordenamiento jurídico (en particular, el derecho laboral) con fines punitivos, estableciendo nuevas formas de disciplinamiento y castigo al acoso sexual.

CONCLUSIONES

Nuestro objetivo en este artículo era exponer las tensiones resultado de la fragmentación que se ha presentado en Colombia debido a regulación del acoso sexual laboral en dos esferas (laboral y penal) y que el Congreso de la República buscó remediar aprobando el ya mencionado proyecto de ley.

125 Ferrajoli, Luigi. “Modelos de derecho penal”, en *Derecho y razón: teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta, 1995, pp. 91-116.

126 Lapuerta Irigoyen, Carmen. “Evolución de un derecho penal mínimo hacia un derecho penal mínimo máximo de los bienes jurídicos colectivos”, en *Revista Foro Internacional de Ciencias Penales*, abril de 2018, n.º 1, pp. 79-92.

127 Fernández Vesga, Lina María y Muñoz Segura, Ana María. “Acoso laboral: ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales?”, en *Revista de Derecho Público*, n.º 35, 2015, pp. 1-25, <https://doi.org/10.15425/redepub.35.2015.01>.

128 Garland, David. “The Problem of the Body in Modern State Punishment”, en *Social Research: An International Quarterly*, septiembre de 2011, vol. 78, n.º 3, pp. 767-798. DOI 10.1353/sor.2011.0033; Ariza, Libardo José y Tamayo Arboleda, Fernando León. “El cuerpo de los condenados. Cárcel y violencia en América Latina”, en *Revista de Estudios Sociales*, julio 2020, n.º 73, pp. 83-95. DOI 10.7440/res73.2020.07; Ariza, Libardo José. *Tres décadas de encierro. El constitucionalismo liminal y la prisión en la era del populismo punitivo*, 1.ª ed., Siglo del Hombre Editores, 2023 [consultado el 6 julio 2024]. DOI 10.2307/jj.8731492.

129 Cortés Nieto, Johanna del Pilar. “Apuntes de los estudios de gubernamentalidad a la investigación sociojurídica”, en Padilla-Muñoz, Andrea (ed.). *El derecho como laboratorio de saberes: meditaciones sobre epistemología*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2022, pp. 171-188, <https://doi.org/10.12804/urosario9789587849059.07>.

El proyecto político feminista busca que las mujeres y las personas LGBTQ+ puedan ejercer sus vidas y derechos en igualdad de condiciones. El trabajo es una de las esferas vitales y la regulación del acoso sexual laboral debería buscar que el espacio de trabajo sea un lugar^{130/131} en el que no se reproduzcan jerarquías basadas en género, ni que se gobierne a través del control de la sexualidad. Esta apuesta política, en conjunto con la implementación de la futura ley, deben estar dentro de la agenda de investigación feminista en Colombia y la región. Al respecto, quisiéramos proponer tres líneas de investigación que podrían desarrollarse en futuros trabajos.

En primer lugar, deberían profundizarse los estudios sobre las barreras de acceso a la justicia para el acoso sexual y el acoso laboral. Por otro lado, como contracara de esos mecanismos, nos preocupa particularmente que, con el fin de motivar la denuncia de estas conductas reprochables, se diseñe una serie de políticas públicas donde la sexualidad de las mujeres y de personas LGBTQ+ sea anulada. Caricaturizar a estas personas como seres necesariamente vulnerables que necesitan permanente protección estatal (o del empleador)¹³² podría invisibilizar su capacidad de consentir una relación sexual¹³³.

En segundo lugar, los académicos legales debemos revisar constantemente la forma en que se aplican las normas legales. Las prácticas de la valoración probatoria y la interpretación de las normas inciden en el modo en que el derecho contribuye a la reproducción o renegociación de arreglos distributivos injustos¹³⁴.

En tercer lugar, los mecanismos de gobernanza en espacios laborales empleados deberían ser mayor objeto de estudio por parte de laboristas y criminólogos. En el espacio de trabajo aparecen formas de criminalización

130 Rodríguez Morales, Andrés. “Una propuesta para convertirnos en detectives espaciales del derecho laboral: hacia una espacialización del derecho del trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2024, n.º 39.

131 Rodríguez Morales, Andrés. “Una propuesta para convertirnos en detectives espaciales del derecho laboral: hacia una espacialización del derecho del trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2024, n.º 39.

132 Castro, Maria Victoria y Buchely, Lina. “Sex and the City: On the Politics of Producing Identities through Space”, en *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 2023, vol. 22, n.º 2, pp. 971-991. DOI 10.7202/1100523ar.

133 Franke, Katherine M. “Theorizing Yes: An Essay on Feminism, Law, and Desire”, en *Columbia Law Review*, enero de 2001, vol. 101, n.º 1. DOI 10.2307/1123512; Glick, Elisa. “Sex Positive: Feminism, Queer Theory, and the Politics of Transgression”, en *Feminist Review*, 2000, vol. 64, n.º 1. DOI 10.1080/014177800338936; Khan, Ummni. “Let’s Get It on: Some Reflections on Sex-Positive Feminism”, en *Women’s Rights Law Reporter*, 2017, vol. 38, n.º 3-4, pp. 346-356.

134 Halley, Janet. “Distribution and Decision: Assessing Governance Feminism”, en Halley, Janet, Kotiswaran, Prabha, Rebouché, Rachel, et al. (ed.). *Governance Feminism: an introduction*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 2018, pp. 253-267; Alviar García, Helena y Jaramillo Sierra, Isabel Cristina. *Feminismo y crítica jurídica: el análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, 2012, <https://doi.org/10.2307/jj.9891550>.

y castigo que pueden llegar a condicionar los mecanismos de control formales (como el derecho penal y laboral) e informales que no han sido parte de la reflexión de los criminólogos.

REFERENCIAS

Doctrina

- Abadía Cubillos, Marcela. *Feminismos y sistema penal: retos contemporáneos para una legitimación del sistema penal*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2017.
- Abadía, Marcela. “El delito de acoso sexual en Colombia, discusiones entre feminismos del castigo y feminismos críticos”, en Jaramillo Sierra, Isabel Cristina y Correa Flórez, María Camila (ed.). *Sexo, violencia y castigo*. Ediciones Didot, 2021, s. d. [consultado el 20 abril 2024]. DOI 10.2307/j.ctv1kz4fxn.
- Alcides Camargo, John y Puentes Suárez, Alexandra. “Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral”, en *Diversitas*. 2010, vol. 6, n.º 1, pp. 51-64.
- Alviar García, Helena y Jaramillo Sierra, Isabel Cristina. *Feminismo y crítica jurídica: el análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, 2012, <https://doi.org/10.2307/jj.9891550>.
- Ariza, Libardo José. *Tres décadas de encierro. El constitucionalismo liminal y la prisión en la era del populismo punitivo*. 1 ed.: Siglo del Hombre Editores, 2023 [consultado el 6 julio 2024]. DOI 10.2307/jj.8731492.
- Ariza, Libardo José y Tamayo Arboleda, Fernando León. “El cuerpo de los condenados. Cárcel y violencia en América Latina”, en *Revista de Estudios Sociales*. Julio 2020, n.º 73, pp. 83-95. DOI 10.7440/res73.2020.07.
- Baratta, Alessandro. *Criminología crítica y crítica del derecho penal: introducción a la sociología jurídico-penal: Siglo XXI*, 1986.
- Beck, Ulrich. *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*: Planeta, 2013.
- Benavides Morales, David. “Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales”, en Castro Cuenca, Carlos Guillermo (ed.). *Manual de Derecho Penal: Parte Especial*, vol. 1, Bogotá: Temis, 2011, pp. 243-274.
- Camacho Ramírez, Adriana y Mayorga Valderrama, Daniela Rocío. “Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica”, en *Equidad y Desarrollo*, octubre de 2017, n.º 29, pp. 143-160. DOI 10.19052/ed.4172.
- Camacho Ramírez, Adriana, Morales Vargas, Edna Milena y Güiza Suárez, Leonardo. “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, en *Opinión Jurídica*. 2014, vol. 13, n.º 25, pp. 121-138.
- Carvajal Orozco, José G. y Dávila Londoño, Carlos A. “*Mobbing* o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia”, en *Cuadernos de Administración*. 2013, vol. 29, n.º 49, pp. 95-106, 10.25100/cdea.v29i49.68.

- Castillo, Juan A. y Cubillos, Ángela P. “La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia”, en *Revista de Salud Pública*. 2012, vol. 14, n.º 1, pp. 84-97, <https://doi.org/10.1590/s0124-00642012000700008>.
- Castro, María Victoria y Buchely, Lina. “Sex and the City: On the Politics of Producing Identities through Space”, en *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, mayo de 2023, vol. 22, n.º 2, pp. 971-991. doi 10.7202/1100523ar.
- CIDH. “La CIDH llama a los estados de la región a aplicar el enfoque de género como herramienta para combatir la discriminación estructural en contra de las mujeres y personas LGBTI”, en *Comunicado de prensa*. 29 julio 2021. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/198.asp>.
- Correa Flórez, María Camila. “Editorial: La perspectiva de género en las decisiones judiciales: el caso de las mujeres víctimas de violencia que atacan a sus agresores”, en *Revista Nova et Vetera*, agosto de 2021. Disponible en: <https://urosario.edu.co/revista-nova-et-vetera/editorial/editorial-la-perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales>.
- Correa Flórez, María Camila. “Evolución jurisprudencial, doctrinal y normativa de los delitos de acceso carnal violento y abusivo con menor de catorce años en Colombia: especial referencia a la figura del consentimiento”, en Castro Ruiz, Marcela (ed.). *Gaceta Judicial: 130 años de historia jurisprudencial colombiana*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2017, pp. 51-74, <https://doi.org/10.15425/2017.89>.
- Correa Flórez, María Camila. “La violencia doméstica en el Código Penal colombiano”, en Cardozo Roa, Clara Carolina (ed.). *Retos del Derecho de Familia contemporáneo*.: Hammurabi, 2018, pp. 215-244. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/j.ctv2k0560h.9>.
- Correa Flórez, María Camila. *Legítima defensa en situaciones sin confrontación: la muerte del tirano de casa*: Ibáñez, Universidad de los Andes, Mayo 2017.
- Correa Flórez, María Camila. “Métodos jurídicos feministas y dogmática jurídica: un diálogo entre Bartlett y Courtis a la luz del derecho penal”, en Padilla-Muñoz, Andrea (ed.). *El derecho como laboratorio de saberes: meditaciones sobre epistemología*. Universidad del Rosario, 2022, pp. 81-101, <https://doi.org/10.12804/urosario9789587849059.04>.
- Correa Flórez, María Camila. “Tiranías privadas, violencia de género y reducción a la servidumbre”, en Ziffer, Patricia (ed.). *Jurisprudencia de casación penal: Justicia federal, análisis de fallos*.: [s. n.], 2018.
- Cortés Nieto, Johanna del Pilar. “Apuntes de los estudios de gubernamentalidad a la investigación sociojurídica”, en Padilla-Muñoz, Andrea (ed.). *El derecho como laboratorio de saberes: meditaciones sobre epistemología*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2022, pp. 171-188, <https://doi.org/10.12804/urosario9789587849059.07>.
- Cortina, Lilia M. y Areguin, Maira A. “Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace”, en *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, enero de 2021, vol. 8, n.º 1, pp. 285-309. doi 10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606.
- Courtis, Christian. “El juego de los juristas: ensayo de caracterización de la investigación dogmática”, en Courtis, Christian (ed.). *Observar la ley: ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*.: Trotta, 2006, pp. 105-156.

- Croxatto, Guido Leonardo. “El último adiós a Massimo Pavarini. El encuentro en su casa en Bolonia, junto a Eugenio Raúl Zaffaroni”, en *Lecciones y Ensayos*. 2015, n.º 95, pp. 411-452.
- Cruz Gutiérrez, David Fernando. “Mujeres, atrocidad y castigo: un estudio de caso sobre las razones del movimiento de mujeres para penalizar el feminicidio en Colombia”, en *Nuevo Foro Penal*, diciembre de 2019, vol. 15, n.º 93, pp. 167-224. doi 10.17230/Nfp.15.93.5.
- DANE. Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana - ECSC - 2021. 2022. Disponible en: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/790/get-microdata>.
- Dueñas Quevedo, C. “El contrato de trabajo: ¿realidad o ficción?”, en Muñoz Segura, Ana María (ed.). *Derecho laboral para el nuevo tiempo: construcción conjunta*. Bogotá: Universidad de Los Andes, 2017, pp. 8-32, <https://doi.org/10.15425/2017.20>.
- Ellemers, Naomi. “Gender Stereotypes”, en *Annual Review of Psychology*, enero de 2018, vol. 69, n.º 1, pp. 275-298. doi 10.1146/annurev-psych-122216-011719.
- Fakhouri, Yamila. “El delito de acoso sexual en Colombia: un análisis crítico desde la perspectiva comparada”, en Muñoz Segura, Ana María y Posada Maya, Ricardo (ed.). *Derecho penal del trabajo: una mirada de doble vía*. Bogotá: Ibáñez, Universidad de los Andes, 2017, pp. 153-187.
- Feeley, Malcolm M. y Simon, Jonathan. “The new penology: Notes on the emerging strategy of corrections and its implications”, en *Criminology*, noviembre de 1992, vol. 30, n.º 4, pp. 449-474. doi 10.1111/j.1745-9125.1992.tb01112.x.
- Fernández Vesga, Lina María y Muñoz Segura, Ana María. “Acoso laboral: ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales?”, en *Revista de Derecho Público*, n.º 35, 2015, pp. 1-25, <https://doi.org/10.15425/redepub.35.2015.01>.
- Ferrajoli, Luigi. “Modelos de derecho penal”, en *Derecho y razón: teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta, 1995, pp. 91-116.
- Fiscalía General de la Nación. Conteo de Procesos V2. Datos abiertos, 5 de mayo de 2024. Disponible en: https://www.datos.gov.co/Justicia-y-Derecho/Conteo-de-Procesos-V2/6d52-qyqg/about_data.
- Franke, Katherine M. “Theorizing Yes: An Essay on Feminism, Law, and Desire”, en *Columbia Law Review*, enero de 2001, vol. 101, n.º 1. doi 10.2307/1123512.
- Gaitán, Julián Andrés y Palacio Rodríguez, Luperly. “Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot”, en *Jurídicas cuc*, 2021 [consultado el 20 abril 2024], vol. 17, n.º 1. doi 10.17981/juridcuc.17.1.2021.20.
- Garland, David. “The Problem of the Body in Modern State Punishment”, en *Social Research: An International Quarterly*, septiembre de 2011, vol. 78, n.º 3, pp. 767-798. doi 10.1353/sor.2011.0033.
- Garzón Landínez, Tary Cuyana. *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006*, Bogotá: Universidad del Rosario, 2013.

- Giraldo, Carlos y Romero, Eliana. “La dogmática: la forma de simplificar la realidad y poderla explicarla a otros”, en Barreto, Antonio y Lozano Rodríguez, Eleonora (ed.). *Metodologías de investigación jurídica. Experiencias y desafíos del oficio de hacer investigaciones en derecho*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021 [consultado el 20 abril 2024], pp. 74-103. DOI 10.15425/2017.476.
- Glick, Elisa. “Sex Positive: Feminism, Queer Theory, and the Politics of Transgression”, en *Feminist Review*, abril de 2000, vol. 64, n.º 1. DOI 10.1080/014177800338936.
- González, Julio. *Manual de criminología*. 1 ed. Bogotá: Tirant lo Blanch, 2021.
- Gutiérrez Quevedo, Marcela. “La ‘institucionalización’ punitiva”, en Gutiérrez Quevedo, María y Moncayo Albornoz, Ana Lucía (ed.). *Reveses de la política criminal: Cátedra de Investigación Científica del Centro de Investigación en Política Criminal n.º 8*, Universidad Externado de Colombia, 2017, pp. 69-94, <https://doi.org/10.4000/books.uec.1592>.
- Halley, Janet. “Distribution and Decision: Assessing Governance Feminism”, en Halley, Janet et al. (ed.). *Governance Feminism: an introduction*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 2018, pp. 253-267.
- Jaramillo Jassir, Iván Daniel. *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia*, 3a ed. Bogotá: Legis, Universidad del Rosario, 2020 [consultado el 1.º de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.legis.com.co/principios-constitucionales-y-legales-del-derecho-del-trabajo-en-colombia/p>.
- Jaramillo Sierra, Isabel Cristina. “La crítica feminista al derecho”, en *Género y teoría del derecho*. Bogotá: Universidad de los Andes, Instituto Pensar, Siglo del Hombre, 2000, pp. 27-59.
- Jessup, Brad y McIlwraith, Claire. “The sexual legal geography in *Comcare v Pvyw*”, en *UNSWLJ*, 2015, vol. 38, n.º 4, pp. 1484-1506.
- Khan, Ummni. “Let’s Get It on: Some Reflections on Sex-Positive Feminism”, en *Women’s Rights Law Reporter*. 2017, vol. 38, n.º 3-4, pp. 346-356.
- Lapuerta Irigoyen, Carmen. “Evolución de un derecho penal mínimo hacia un derecho penal mínimo máximo de los bienes jurídicos colectivos”, en *Revista Foro Internacional de Ciencias Penales*, abril de 2018, n.º 1, pp. 79-92.
- Lippel, Katherine y Demers, Diane. “L’accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel: l’impact de la décision Béliveau-St-Jacques sur les droits des travailleuses à l’indemnisation pour les dommages” [s. n.], marzo 1998. Disponible en: <https://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=https://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-23-1998F.pdf>.
- López Medina, Diego Eduardo. *El derecho de los jueces*. 2a ed. Bogotá: Universidad de los Andes, Legis, 2006.
- López Pino, Carmen Marina y Seco Martín, Enrique. “Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología”, en *Revista de Derecho Uninorte*, junio de 2022, n.º 44, pp. 111-144. DOI 10.14482/dere.44.7171.

- López Pino, Carmen Marina, Seco Martín, Enrique y Ramírez Camacho, Diana. “Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva”, en *Cuadernos de Administración*. 2011, vol. 24, n.º 43, pp. 307-328.
- Macana Gutiérrez, Nataly. “El castigo como institución social. Una aproximación de la literatura a partir del estudio del castigo en los delitos sexuales en Colombia”, en *Revista Vía Iuris*, agosto de 2021, n.º 31, pp. 1-42. doi 10.37511/viaiuris.n31a1.
- Mackinnon, Catherine A. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*: Yale University Press, 1979.
- Morad Acero, Juliana (ed.). *El trabajo y las mujeres. Una lectura desde el género al Derecho Laboral en Colombia*: Tirant lo Blanch, 2020.
- Muñoz, Ana María. “La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006)”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, enero de 2007 [consultado el 20 abril 2024]. doi 10.22201/ij.24487899e.2007.5.9522.
- Muñoz Segura, Ana María. “Derechos sindicales: consagración general, con poca visión de género. Desarrollo de la opinión consultiva oc-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en *Estudios de Derecho*, agosto de 2022 [consultado el 20 abril 2024], vol. 79, n.º 174. doi 10.17533/udea.esde.v79n17408.
- Muñoz Segura, Ana María y Zúñiga Romero, Marjorie. “La violencia de género: nueva discusión en la definición y otorgamiento de la pensión de sobrevivientes”, en Porras-Santanilla, Laura y Ramírez-Bustamante, Natalia. *Mucho camello, poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021 [consultado el 18 febrero 2024], pp. 257-284.
- Naffine, Ngaire. *Feminism and Criminology: Polity*, marzo de 2014.
- Olsen, Frances E. “The Family and the Market: A Study of Ideology and Legal Reform”, en *Harvard Law Review*, mayo de 1983, vol. 96, n.º 7, pp. 1497. doi 10.2307/1340916.
- Pabón-Mantilla, Patricia y Cáceres-Rojas, Paul. “Incorporación del enfoque de género en las sentencias de restitución de tierras proferidas en Santander - Colombia”, en *Entramado*. 2021, vol. 17, n.º 2, pp. 60-73. doi <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado2.7586>.
- Parra Osorio, Liliana y Acosta Fernández, Martín. “La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. una revisión sistemática”, en *Entramado*. 2010, vol. 6, n.º 1, pp. 158-172.
- Parra Rosas, Juan Felipe y Rodríguez Morales, Andrés. “El modelaje webcam visto como trabajo: la experiencia colombiana, sentencia T-109 de 2021”, en Barbosa Ramírez, David H. (ed.). *Derecho y economía digital: perspectivas y desafíos*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2024, pp. 281-316.
- Peralta Gómez, María Claudia. “Manifestaciones del acoso laboral, *mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso”, 2006, *Psicología desde el Caribe*, n.º 17, pp. 1-26.
- Pitch, Tamar. *Responsabilidades limitadas: actores, conflictos y justicia penal*. Buenos Aires: Ad-hoc, 2003.

- Porras, Laura. “La Ley de acoso laboral en Colombia: ¿facilitó o por el contrario dificultó la protección efectiva de las personas afectadas?”, en *Estudios laborales*. 2012, vol. N/A, n.º 7, pp. 141-178.
- Porras Santanilla, Laura Cecilia y Caselles Hernández, Karen Elisama. “¿Puede el derecho hacer visible el trabajo invisible de las mujeres más pobres? Una crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia”, en Restrepo Medina, Manuel Alberto (ed.). *Crisis del Estado nación y de la concepción clásica de la soberanía*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2019 [consultado el 1.º de diciembre de 2021], pp. 251-282. Disponible en: <https://vlex.com.co/vid/puede-derecho-hacer-visible-829847097>.
- Porras-Santanilla, Laura y Ramírez-Bustamante, Natalia (ed.). *Injusticia sin fin: la brecha pensional de género e ideas para cerrarla*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2024, <https://doi.org/10.51573/andes.9789587985986.9789587985993>.
- Porras-Santanilla, Laura y Rodríguez-Morales, Andrés. “‘El papá de mi hijo es la calle’: conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá”, en *Revista CS*, junio de 2019. DOI 10.18046/recs.iEspecial.3220.
- Ramírez Bustamante, Natalia. “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo 2021”. Borrador de trabajo n.º 3. Bogotá: Universidad de los Andes, 2021 [consultado el 5 enero 2022] (Borradores de Trabajo y Derecho). Disponible en: <http://hdl.handle.net/1992/65685>.
- Ramírez Bustamante, Natalia et al. *¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas*. Bogotá: Universidad de los Andes, marzo de 2021 [consultado el 27 octubre 2022] (Borradores de trabajo y derecho). Disponible en: <http://hdl.handle.net/1992/65686>.
- Ramírez Bustamante, Natalia, Parra Rosas, Juan Felipe y Rodríguez Morales, Andrés. “Los jueces los declaran trabajadores: balance de la jurisprudencia internacional sobre el trabajo en plataformas”, en *Ius et Praxis*, agosto de 2023, vol. 29, n.º 2, pp. 85-106. DOI 10.4067/S0718-00122023000200085.
- Ramírez Bustamante, Natalia, Parra Rosas, Juan Felipe y Rodríguez Morales, Andrés. *¿Los trabajadores de plataformas son independientes? Análisis de sentencias internacionales que niegan el carácter laboral de la relación contractual*. Bogotá: Universidad de los Andes, octubre 2021 [consultado el 13 febrero 2022] (Borradores de Trabajo y Derecho). Disponible en: <http://hdl.handle.net/1992/65705>.
- Ramírez-Bustamante, Natalia. “‘El papá de mi hijo es la calle’: conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá”, en *Revista CS*, julio de 2019.
- Redhead, Daniel y Power, Eleanor A. “Social hierarchies and social networks in humans”, en *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, febrero de 2022, vol. 377, n.º 1845. DOI 10.1098/rstb.2020.0440.
- Rodríguez Morales, Andrés. “Espacializando a Galanter: hacia un derecho procesal situado” [borrador de artículo de revista], 2024.
- Rodríguez Morales, Andrés. “Los hombres más jóvenes que sobreviven a sus parejas: Una relectura de la jurisprudencia sobre pensión de sobrevivientes desde los estudios de nuevas masculinidades”, en *Estudios de Derecho*, vol. 79, n.º 174, 2022.

Rodríguez Morales, Andrés. “¿Qué es convivir en pareja?: los supuestos espaciales de la Corte Suprema colombiana en casos de pensión de sobrevivientes”, en *Derecho PUCP*, mayo de 2024, n.º 92. DOI 10.18800/derechopucp.202401.006

Rodríguez Morales, Andrés. “Una propuesta para convertirnos en detectives espaciales del derecho laboral: hacia una especialización del derecho del trabajo”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 2024, n.º 39.

Rodríguez-Morales, Andrés. “¿Quién protege más la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo? análisis de la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional”, en Porras-Santanilla, Laura y Ramírez-Bustamante, Natalia (ed.). *Mucho camello, poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021 [consultado el 24 febrero 2024], pp. 115-142. DOI 10.15425/2017.386.

Sanabria Pulido, Pablo, González, María Alejandra y Becerra, Óscar. *¿Cómo mejorar y racionalizar la contratación por prestación de servicios en el sector público en Colombia? Una mirada desde la calidad del empleo*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2019 [consultado el 1.º de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/40795>.

Silva Sánchez, Jesús-María. *La expansión del derecho penal: aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales*. 2a ed.: Civitas, 2001.

Smart, Carol. “The Woman of Legal Discourse”, en *Social & Legal Studies*. Marzo 1992, vol. 1, n.º 1, pp. 29-44. DOI 10.1177/096466399200100103.

Sotomayor Acosta, Juan Oberto. “Reformas legales y justicia penal en Colombia: la lenta e impercible configuración de un modelo ‘eficientista’”, en Ariza, Libardo José, Iturralde, Manuel y Tamayo Arboleda, Fernando León, *Perspectivas sociológicas sobre el control del crimen*. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2022 [consultado el 6 julio 2024], pp. 141-164. DOI 10.15425/2017.619.

Usme Perea, Víctor Julio. *Recurso de casación laboral: enfoque jurisprudencial*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2020.

Zúñiga Romero, Marjorie. “Análisis de la doctrina jurisprudencial sobre pensiones en los eventos de homicidio y suicidio”, en *Actualidad Laboral*, 2018, n.º 207, pp. 21-25.

Jurisprudencia y legislación

Código Penal colombiano

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Código Sustantivo del Trabajo

Corte Constitucional. Sentencia C-489/02. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional. Sentencia C-780/07. M. P. Humberto Sierra Porto.

Corte Constitucional. Sentencia C-960/07. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

- Corte Constitucional. Sentencia T-028/23. M. P. José Fernando Reyes Cuartas.
- Corte Constitucional. Sentencia T-140/21. M. P. Cristina Pardo Schlesinger.
- Corte Constitucional. Sentencia T-326/23. M. P. Paola Andrea Meneses Mosquera.
- Corte Constitucional. Sentencia T-470/92. M. P. Simón Rodríguez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 1. Sentencia SL1636-2021. M. P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 1. Sentencia SL3179-2018. M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 1. Sentencia SL3826-2022. M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 3. Sentencia SL5111-2021. M. P. Donald José Dix Ponnefz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 4. M. P. Ana María Muñoz Segura.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 4. Sentencia SL1511-2020. M. P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión n.º 4. Sentencia SL194-2021. M. P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL648-2021. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia Rad. 25743/2006. M. P. Álvaro Orlando Pérez Pinzón.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP107-2018, M. P. Fernando León Bolaños Palacios.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP124-2023, M. P. Gerson Chaverra Castro.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP459-2023, M. P. Gerson Chaverra Castro.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP834-2019. M. P. Patricia Salazar Cuéllar.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. Sentencia SP931-2020, M. P. Hugo Quintero Bernate.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 16 de 1969.