

**CONCEPTO JURÍDICO ACTUALIZACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL  
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL  
LABORAL, PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN A SUS  
VÍCTIMAS EN EL DISTRITO CAPITAL**

El presente concepto jurídico se emite en el marco de la revisión normativa del Decreto Distrital 044 de 2015, *“Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”*, lo anterior a la luz de los desarrollos normativos posteriores tanto a nivel distrital como nacional sobre la materia. Al respecto me permito indicar lo siguiente:

En el ordenamiento jurídico colombiano, la Ley 1010 de 2006 constituye la norma principal para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral. Adicionalmente, se han expedido otras disposiciones nacionales que fortalecen la garantía de derechos, entre ellas:

- Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujer.
- Ley 2232 de 2022, que adopta medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- Ley 2300 de 2023, que regula conductas de hostigamiento y protección de los derechos fundamentales en contextos de relación laboral y contractual.
- Ley 2365 de 2024 (20 de junio), *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”*, que introduce un marco actualizado y reforzado de obligaciones para los empleadores y entidades educativas, estableciendo medidas de prevención, protocolos de denuncia, atención integral a las víctimas y sanciones administrativas.

De igual forma, el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus competencias de inspección, vigilancia y control, ha expedido lineamientos específicos para las entidades públicas y privadas en la materia, entre los cuales destacan:

- Circular No. 026 de 2023, *“Lineamientos para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral, mecanismos de atención y rutas de protección a las víctimas”*.
- Circular No. 076 de 2025, que actualiza las directrices sobre la implementación de los Comités de Convivencia Laboral, enfatizando en la protección de derechos, la prevención de violencias basadas en género y la articulación con los protocolos internos de las entidades.
- Circular 055 de 2024, que refuerza la prevención del acoso y la violencia basada en género, con directrices específicas para entidades públicas y privadas en relación con los Comités de Convivencia Laboral.

A su vez, otros entes de control y entidades nacionales han emitido lineamientos adicionales:

- Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, que exhorta a las entidades públicas a cumplir con los deberes constitucionales y legales en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral, incorporando la perspectiva de género.
- Circular 100-004 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo, que establece términos internos para la tramitación de quejas de acoso laboral, asegurando debido proceso, confidencialidad y eficacia en los Comités de Convivencia.

En el ámbito distrital, debe considerarse la expedición del Decreto Distrital 479 de 2024, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Distrital del Sector Gestión Jurídica”*, que en su Capítulo II sobre Producción Normativa establece la obligación de mantener actualizados los actos administrativos de carácter reglamentario, en coherencia con las normas expedidas por la Nación.

De esta manera, se evidencia que el Decreto 44 de 2015 se encuentra desactualizado frente al marco normativo nacional y distrital vigente, lo que hace necesario emitir un pronunciamiento sobre su actualización, modificación, derogatoria o complemento mediante otros instrumentos normativos previsto.

## 1. Antecedentes normativos

- El Decreto Distrital 44 de 2015 *“Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”*, estableció directrices internas para las entidades distritales en materia de prevención, atención y protección.
- Posteriormente, la Alcaldía Mayor de Bogotá expidió el Decreto Distrital 479 de 2024, *“Por el cual se expide el Decreto Único Distrital del Sector Gestión Jurídica”*, en el que se compilan y sistematizan las disposiciones del sector, incluyendo lo relacionado con la producción normativa (Capítulo 2).
- A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Igualdad y Equidad han expedido normas posteriores que desarrollan estándares reforzados en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género, lo cual evidencia que el Decreto 44 de 2015 ha quedado desactualizado frente a los estándares actuales.

## 2. Análisis jurídico

- El artículo 209 de la Constitución Política impone a la administración pública el deber de eficacia, coordinación y actualización normativa, en aras de garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos.
- La Ley 1010 de 2006 y las directrices nacionales posteriores han desarrollado un marco jurídico más amplio para la prevención del acoso laboral y sexual.
- La existencia del Decreto Único Distrital (479 de 2024) obliga a revisar la coherencia y vigencia de las disposiciones previas (como el Decreto 44 de 2015), en aplicación del principio de depuración normativa.

- Mantener un decreto desactualizado puede generar duplicidad, inseguridad jurídica y limitación en la aplicación de las medidas de protección.

### **3. Opciones jurídicas para su actualización**

#### **1. Modificación del Decreto 44 de 2015**

- Se podría actualizar mediante un nuevo decreto que armonice las disposiciones distritales con los desarrollos normativos nacionales recientes.
- Permite mantener el instrumento normativo distrital con carácter reglamentario, pero ajustado a las nuevas exigencias.

#### **2. Derogatoria expresa y sustitución normativa**

- Si se estima que el Decreto 44 de 2015 perdió su utilidad por completo, puede derogarse y expedirse un nuevo protocolo actualizado mediante decreto distrital.
- Esta opción asegura claridad normativa, evitando coexistencia de normas contradictorias.

#### **3. Regulación complementaria mediante resolución**

- El Decreto 44 de 2015 podría mantenerse formalmente vigente, pero expedirse una resolución reglamentaria que lo complemente y ajuste a las nuevas disposiciones nacionales.
- Esta alternativa es más ágil, pero puede resultar insuficiente si la desactualización es sustancial y requiere un nuevo marco normativo integral.

### **4. Recomendación**

Teniendo en cuenta que:

- La expedición del Decreto Único Distrital 479 de 2024 establece el proceso a seguir para la producción normativa del distrito capital, es necesario adelantar el proceso de actualización normativa en la agenda regulatoria según el proceso normativo de la **Política de Gobernanza Regulatoria para el Distrito Capital** así:



- La evolución normativa nacional en materia de acoso laboral, sexual y violencias basadas en género y el principio de seguridad jurídica.

Se recomienda derogar expresamente el Decreto 44 de 2015 y expedir un nuevo decreto distrital que actualice el protocolo, armonizado con las disposiciones nacionales, e internacionales y con enfoque de derechos, género y diversidad.

En caso de que no se cuente con el tiempo suficiente para expedir un decreto integral, sugiero de manera transitoria desde lo previsto en el Decreto Único Distrital 479 de 2024 emitir una resolución reglamentaria que ajuste los procedimientos y obligaciones, mientras se adelanta la construcción normativa definitiva.

### **Conclusión:**

Se considera pertinente adelantar una mesa de trabajo conjunta con la Oficina Asesora Jurídica, con el fin de evaluar de manera integral el marco normativo vigente y definir la ruta más adecuada en el proceso de trámite regulatorio. En este espacio deberán analizarse las opciones jurídicas de actualización, modificación o derogatoria del Decreto Distrital 44 de 2015, a la luz de las disposiciones nacionales y distritales expedidas con posterioridad (leyes, circulares, resoluciones y decretos).

El objetivo central de esta articulación será garantizar la vigencia, pertinencia y coherencia normativa del Protocolo Distrital para la prevención del acoso laboral y sexual, así como de las rutas y guías de denuncia, protección y atención a las víctimas, de manera que se asegure su eficacia y armonización con la política pública nacional de prevención de violencias basadas en género y en el trabajo.

Asimismo, la mesa de trabajo permitirá identificar los impactos administrativos y jurídicos de cada alternativa (actualización, modificación o derogatoria), con el propósito de adoptar una decisión técnicamente fundamentada que brinde seguridad jurídica, fortalezca los mecanismos

institucionales de protección y de continuidad a los objetivos de la Administración Distrital en esta materia.