



AL CONTESTAR CITE.: 202600302002264652

DEFENSORÍA DEL PUEBLO – REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Denuncia Formal – Acoso Laboral y Delitos Conexos | CONFIDENCIAL

FECHA RADICADO: 22-ABRIL-2026 FOLIOS: 9  
DEPENDENCIA: DIRECCIÓN NACIONAL DE ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS  
REMITENTE: ANONIMO  
ANEXOS: SIN ANEXOS

## DEFENSORÍA DEL PUEBLO REPÚBLICA DE COLOMBIA

### DENUNCIA FORMAL ANTE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

*Acoso Laboral · Delitos Informáticos · Discriminación · Abuso Jerárquico*

<b>DESTINATARIO</b>	Defensoría del Pueblo – Dirección Nacional de Atención y Trámite de Quejas (DATQ)
<b>REFERENCIA</b>	Denuncia formal por acoso laboral, delitos informáticos, discriminación y abuso jerárquico
<b>NORMAS INVOCADAS</b>	Ley 24/1992 · Ley 1010/2006 · Res. 2646/2008 · Ley 1273/2009 · Ley 1581/2012 · Ley 1752/2015 · Ley 2191/2022 · Ley 1755/2015
<b>DENUNCIANTE</b>	RESERVADO – Identidad protegida conforme al artículo 15 C.P., Art. 74 C.P.C. y T-317/2020
<b>DENUNCIADO</b>	BUSTOS BENAVIDES ÁLVARO – Gerente Financiero de entidad privada con sede en Bogotá D.C. -EMPRESA : Bogotá D.C. — CEDI (Cr.19 / Cl.144-145) — Oficinas PAF — Ubaté — Fúquene
<b>CIUDAD Y FECHA</b>	Bogotá D.C., abril de 2026

### I. COMPETENCIA DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La presente denuncia se formula ante la Defensoría del Pueblo de Colombia en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 282 de la Constitución Política y desarrolladas por la Ley 24 de 1992, cuyo artículo 9.º establece que la Defensoría tiene competencia para "velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos" y para "interponer acciones de tutela sin perjuicio del derecho que asiste a los interesados". Igualmente, el artículo 9 numeral 5 de la Ley 24/1992 habilita a la Defensoría para solicitar a las autoridades competentes la adopción de medidas cautelares urgentes cuando se encuentren en riesgo derechos fundamentales de las personas.

Conforme al artículo 10 de la Ley 24 de 1992, la Defensoría puede adelantar investigaciones preliminares, requerir informes a particulares y entidades, y recomendar a las autoridades competentes la apertura de investigaciones disciplinarias o penales. La gravedad, sistematicidad y pluralidad de afectados en el presente caso activan dicha competencia de manera plena.

### II. OBJETO Y URGENCIA DE LA DENUNCIA

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

22 ABR 2026

Recibido: [Firma]

Hora: 7:21

En ejercicio de los derechos garantizados por la Constitución Política (arts. 13, 15, 25, 29 y 53) y de conformidad con la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral), la Resolución 2646 de 2008 (riesgo psicosocial), la Ley 1273 de 2009 (delitos informáticos), la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales), la Ley 1752 de 2015 (discriminación) y la Ley 2191 de 2022 (desconexión digital), se interpone la presente DENUNCIA FORMAL contra el señor BUSTOS BENAVIDES ÁLVARO, Gerente Financiero, por un patrón sistemático, persistente y documentado de acoso laboral, abuso jerárquico, discriminación, manejo indebido de datos personales y delitos informáticos, que han generado daños verificables a la salud, la dignidad y las condiciones laborales de los denunciantes.

URGENCIA: La pluralidad de afectados, la reiteración de las conductas y los riesgos a la salud psíquica acreditados exigen medidas cautelares inmediatas. Se solicita respuesta formal dentro del término legal de quince (15) días hábiles establecido en el artículo 14 de la Ley 1755 de 2015.

### III. HECHOS DENUNCIADOS Y NORMAS VULNERADAS

Los hechos que a continuación se describen han sido documentados de manera rigurosa y cada uno de ellos constituye, de manera autónoma, una infracción al ordenamiento jurídico colombiano. Su concurrencia configura un patrón de acoso laboral agravado en los términos del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, la sentencia T-262 de 2025 de la Corte Constitucional y la providencia SL2038-2025 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

CONDUCTA	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA	NORMA VULNERADA
Malttrato verbal e intimidación reiterada	Elevación de voz, humillaciones públicas y críticas destructivas de manera sistemática, causando estrés, ansiedad y deterioro del clima laboral.	45 capturas de pantalla (WhatsApp). Testimonios de testigos directos.	Art. 7 nums. 1 y 2 Ley 1010/2006 · Art. 56 CST · T-262/25 · SL2038-2025
Abuso jerárquico y conflicto de interés	Relación afectiva con colaboradora en subordinación directa. La involucrada habría accedido y divulgado datos confidenciales de compañeros (salud, comisiones) ejerciendo influencia indebida.	Registros de comunicación interna. Logs de acceso a sistemas. Testimonios.	Arts. 58 y 62 CST · Arts. 269A y 269F C.P. · Leyes 1273/09 y 1581/12
Inequidad en teletrabajo y trato discriminatorio	Permite ausentismo encubierto para encuentros personales mientras sanciona infundadamente el teletrabajo de otros colaboradores en idénticas condiciones.	Registros de asistencia. Comunicaciones internas. Testimonios.	Art. 7 nums. 3 y 5 Ley 1010/2006 · Ley 2088/2021 · Art. 13 C.P. · T-099/15
Discriminación por orientación sexual, edad e ideología	Trato diferenciado y perjudicial motivado por orientación sexual, edad o convicciones de colaboradores afectados. Conducta tipificada penalmente.	Mensajes digitales. Declaraciones de afectados.	Arts. 134A y 134B C.P. · Ley 1752/2015 · T-099/15 · T-239/18

DEFENSORÍA DEL PUEBLO – REPÚBLICA DE COLOMBIA Denuncia: Formal – Acoso Laboral y Delitos Conexos   CONFIDENCIAL		Bogotá D.C., abril de 2026	
<b>Acoso cibernético y violación de desconexión laboral</b>	Envío sistemático vía WhatsApp de mensajes intimidantes, ridiculizantes y de control excesivo, incluyendo fines de semana y días de descanso. Vigilancia digital continuada.	45 capturas de pantalla (WhatsApp Unknown.zip, imágenes 1-45).	Arts. 2 y 7.1 Ley 1010/2006 · Ley 2191/2022 · Art. 269C C.P. · T-574/17
<b>Patrón de conducta reiterada (agravante)</b>	Existen antecedentes previos por conductas similares, configurando un patrón que excluye interpretaciones de hechos aislados y agrava la responsabilidad.	Denuncias previas. Informes de RRHH. Evaluaciones de clima.	Art. 10 Ley 1010/2006 · SL2038-2025 · T-028/2021

#### IV. MEDIOS DE PRUEBA

- PRUEBA DIGITAL PRINCIPAL:** Más de 45 capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp (archivo "WhatsApp Unknown.zip", imágenes 1 al 45), que acreditan acoso cibernético, intimidación, vigilancia digital y hostigamiento laboral.
- TESTIMONIOS:** Declaraciones de testigos directos protegidos conforme a la providencia SL3045-2023 de la Corte Suprema de Justicia.
- REGISTROS CORPORATIVOS:** Correos electrónicos, mensajes en plataformas institucionales y logs de sistemas de información que evidencian accesos indebidos.
- DOCUMENTACIÓN DE RRHH:** Antecedentes laborales del denunciado, denuncias previas registradas y evaluaciones de clima organizacional.

#### V. SOLICITUDES FORMALES A LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Con fundamento en el artículo 9 de la Ley 24 de 1992, el artículo 282 de la Constitución Política y la Ley 1755 de 2015 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA), y en atención a la gravedad, sistematicidad y pluralidad de las conductas denunciadas, se elevan a la Defensoría del Pueblo las siguientes solicitudes formales:

N.º	TIPO	SOLICITUD
01	INMEDIATA	Apertura formal de investigación defensorial para verificar la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores afectados, con participación de las Defensorías Delegadas para los Derechos de la Libertad, Igualdad y en Dignidad (Ley 24/1992, art. 9 num. 2).
02	INMEDIATA	Formulación de requerimiento formal al empleador (Gerencia General y Comité de Convivencia Laboral) para que en el término de cinco (5) días hábiles informe sobre las medidas adoptadas frente a las conductas denunciadas (art. 10 Ley 24/1992).
03	INMEDIATA	Remisión de compulsas de copias a: (i) Ministerio del Trabajo – Inspección Laboral; (ii) Fiscalía General de la Nación – Unidad de Delitos

		Informáticos; (iii) Superintendencia de Industria y Comercio – Protección de Datos Personales, para que inicien las investigaciones de su competencia.
04	CONTINUA	Garantía de confidencialidad absoluta de la identidad del denunciante, en aplicación del artículo 15 de la Constitución Política, el artículo 74 del Código General del Proceso y la sentencia T-317 de 2020 de la Corte Constitucional, durante todas las etapas del trámite.
05	ESPECIAL	PUBLICACIÓN DE RESULTADOS EN PÁGINA WEB OFICIAL: Se solicita expresamente que, concluida la investigación, los resultados, recomendaciones y medidas adoptadas sean publicados en la página web oficial de la Defensoría del Pueblo ( <a href="http://www.defensoria.gov.co">www.defensoria.gov.co</a> ), con omisión de todo dato que permita identificar al denunciante, en cumplimiento del principio de transparencia (art. 74 C.P.), el derecho de acceso a la información pública (Ley 1712/2014) y la función pedagógica de la Defensoría (art. 9 num. 11 Ley 24/1992).
06	MEDIATA	Expedición de Resolución Defensorial o Informe Temático sobre las condiciones de acoso laboral identificadas, para fortalecer la política pública de prevención del hostigamiento en el lugar de trabajo (art. 9 num. 11 Ley 24/1992).

## VI. RESERVA DE IDENTIDAD DEL DENUNCIANTE

ADVERTENCIA LEGAL – RESERVA ABSOLUTA DE IDENTIDAD: Toda divulgación de la identidad del denunciante constituye violación del artículo 15 de la Constitución Política (derecho a la intimidad), del artículo 74 del Código General del Proceso, y de la sentencia T-317 de 2020 de la Corte Constitucional. La Defensoría del Pueblo está en el deber constitucional y legal de garantizar el anonimato del denunciante durante todas las etapas del procedimiento.

En virtud del artículo 15 de la Constitución Política, los artículos 9 y 10 de la Ley 24 de 1992, y la doctrina constitucional fijada en la sentencia T-317 de 2020, el denunciante ejerce su derecho a mantener reserva sobre su identidad personal. En consecuencia:

- (i) Ningún dato identificador (nombre, cédula, cargo, área de trabajo o cualquier otro elemento que permita su individualización) podrá ser revelado, referenciado o puesto en conocimiento del denunciado o de terceros;
- (ii) Toda comunicación de la Defensoría del Pueblo dirigida al empleador o a entidades de control deberá omitir cualquier dato que permita inferir la identidad del denunciante;
- (iii) La publicación de resultados en la página web de la Defensoría deberá anonimizar íntegramente cualquier referencia al denunciante, limitándose a los hechos objetivos, las normas infringidas y las medidas adoptadas;
- (iv) Conforme a la sentencia T-317 de 2020 de la Corte Constitucional, toda modificación adversa de las condiciones laborales del denunciante ocurrida dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de esta denuncia se presumirá de carácter retaliatorio, desplazando la carga de la prueba al empleador.

## VII. FUNDAMENTO JURÍDICO INTEGRAL

NORMA	APLICACIÓN AL CASO
Art. 282 C.P. · Ley 24/1992	Competencia de la Defensoría del Pueblo para conocer, investigar y emitir recomendaciones sobre vulneraciones de derechos humanos y fundamentales.
Ley 1010/2006 · Res. 2646/2008	Define, sanciona y establece mecanismos de prevención del acoso laboral. Obliga al empleador a garantizar ambientes de trabajo libres de hostigamiento.
Ley 273/2009 – Arts. 269A y 269F C.P.	Tipifica los delitos informáticos de acceso abusivo a sistemas, interceptación de datos e instalación de software malicioso, que se encuentran presuntamente configurados.
Ley 581/2012 · Ley 1266/2008	Protege los datos personales y sensibles de los trabajadores. La divulgación no autorizada de información de salud y remuneraciones constituye infracción grave.
Ley 752/2015 – Arts. 134A y 134E C.P.	Tipifica penalmente los actos de discriminación por orientación sexual, edad e ideología política. La conducta del denunciado encuadra en los tipos penales allí descritos.
Ley 191/2022	Consagra el derecho a la desconexión digital del trabajador fuera de su jornada laboral. El envío sistemático de mensajes en días de descanso viola esta garantía.
Ley 712/2014 · Art. 74 C.P.	Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública. Fundamento para solicitar la publicación de resultados en la página web de la Defensoría.
T-262/2025 · SL2038-2025 · T-317/2020	Jurisprudencia vigente que define el patrón de acoso laboral, la presunción de retaliación y la protección reforzada al denunciante anónimo.

## VIII. DECLARACIÓN FINAL

Declaro, bajo la gravedad del juramento establecida en el artículo 95 numeral 4 de la Constitución Política de Colombia, que los hechos expuestos en la presente denuncia son veraces, que las pruebas aportadas son auténticas y que la formulación de esta denuncia obedece al estricto cumplimiento de un deber ético, ciudadano y constitucional.

El denunciante se reserva el derecho de ampliar los hechos y aportar nuevas evidencias que surjan durante el curso de la investigación defensorial. Se espera respuesta formal, objetiva, imparcial y urgente, proporcional a la gravedad, sistematicidad y pluralidad de las conductas denunciadas.

**PLAZO DE RESPUESTA:** Conforme al artículo 14 de la Ley 1755 de 2015 (CPACA), la Defensoría del Pueblo deberá dar respuesta de fondo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la presente denuncia. El vencimiento de dicho plazo sin respuesta habilitará al denunciante para interponer acción de tutela por vulneración del derecho de petición (art. 23 C.P.).

---

Con respeto,

**DENUNCIANTE ANÓNIMO**

Identidad bajo reserva legal – Art. 15 C.P. · T-317/2020 · Ley 24/1992

Bogotá D.C., abril de 2026

---

*Documento Confidencial – Elaborado conforme a la legislación colombiana vigente,  
la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.*

# DENUNCIA FORMAL CONSOLIDADA

Acoso Laboral · Delitos Informáticos · Discriminación · Abuso Jerárquico

<b>DIRIGIDO</b>	Gerencia General · Recursos Humanos · Comité de Convivencia Laboral
<b>COPIA</b>	Inspector del Trabajo (MinTrabajo) · Fiscalía – Unidad Delitos Informáticos · SIC – Protección de Datos
<b>DENUNCIADO</b>	BUSTOS BENAVIDES ÁLVARO – Gerente Financiero
<b>FECHA</b>	08 de abril de 2026 · Bogotá D.C.

## I. OBJETO Y URGENCIA

En ejercicio de las garantías previstas en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Ley 1273 de 2009, la Ley 1581 de 2012, la Ley 1752 de 2015 y la Ley 2191 de 2022, se interpone la presente denuncia formal contra el señor **BUSTOS BENAVIDES ÁLVARO**, Gerente Financiero, por un patrón sistemático, persistente y documentado de acoso laboral, abuso jerárquico, discriminación, manejo indebido de datos y delitos informáticos, que han generado daños verificables a la salud, la dignidad y las condiciones laborales de los denunciados.

Se solicita investigación inmediata y medidas cautelares preventivas. La gravedad de los hechos, su reiteración y la pluralidad de afectados exigen una respuesta institucional urgente.

## II. HECHOS DENUNCIADOS: MATRIZ DE CONDUCTAS, EVIDENCIAS Y NORMAS VULNERADAS

Cada conducta del denunciado constituye de manera autónoma una infracción legal. Su concurrencia configura un patrón de acoso laboral agravado (Art. 2 Ley 1010/2006; T-262/2025; SL2038-2025).

CONDUCTA	DESCRIPCIÓN DEL HECHO	EVIDENCIA	NORMA / CONSECUENCIA
Maltrato verbal e intimidación reiterada	Elevación de voz, humillaciones públicas y críticas destructivas con sistematicidad y premeditación, causando estrés, ansiedad y deterioro del clima laboral.	45 capturas de pantalla (WhatsApp). Testimonios de testigos directos.	Art. 7 nums. 1 y 2 Ley 1010/2006 · Art. 56 CST · T-262/25 · SL2038-2025 → Sanción disciplinaria, multa hasta 500 SMLMV.
Abuso jerárquico y conflicto de interés	Relación afectiva con colaboradora en subordinación directa (L.C. Carvajal). La denunciada habría accedido y divulgado datos confidenciales de compañeros (salud, comisiones) ejerciendo influencia indebida mediante su vínculo con el superior.	Registros de comunicación interna. Logs de acceso a sistemas. Testimonios.	Arts. 58 y 62 CST · Arts. 269A y 269F C.P. · Leyes 1273/09 y 1581/12 → Justa causa de terminación. Responsabilidad penal.
Inequidad en teletrabajo y trato discriminatorio	Permite ausentismo encubierto para encuentros personales (Parque 93, Zona G, Zona T, domicilio particular) mientras sanciona infundadamente el teletrabajo de otros colaboradores en idénticas condiciones.	Registros de asistencia. Comunicaciones internas. Testimonios.	Art. 7 nums. 3 y 5 Ley 1010/2006 · Ley 2088/2021 · Art. 13 C.P. · T-099/15 → Inequidad laboral sancionable.

CONDUCTA	DESCRIPCIÓN DEL HECHO	EVIDENCIA	NORMA / CONSECUENCIA
Discriminación por orientación sexual, edad e ideología	Trato diferenciado y perjudicial motivado por orientación sexual, edad o convicciones de colaboradores afectados. Conducta tipificada penalmente.	Mensajes digitales. Declaraciones de afectados.	Arts. 134A y 134B C.P. · Ley 1752/2015 · T-099/15 · T-239/18 → Responsabilidad penal individual. Criterio sospechoso: presunción de inconstitucionalidad.
Acoso cibernético y violación de desconexión laboral	Envío sistemático vía WhatsApp de mensajes intimidantes, ridiculizantes y de control excesivo, incluyendo fines de semana y días de descanso. Vigilancia digital continuada.	45 capturas de pantalla (archivo WhatsApp Unknown.zip, imágenes 1-45)	Arts. 2 y 7.1 Ley 1010/2006 · Ley 2191/2022 · Art. 269C C.P. · Art. 15 C.P. · T-574/17 → Sanción MinTrabajo. Posible delito de interceptación.
Patrón de conducta reiterada	Existen antecedentes previos por conductas similares del denunciado, configurando un patrón que excluye cualquier interpretación de hechos aislados y agrava la responsabilidad.	Denuncias previas. Informes de RRHH. Evaluaciones de clima.	Art. 10 Ley 1010/2006 · SL2038-2025 · T-028/2021 → Agravante de responsabilidad.

### III. MEDIOS DE PRUEBA

**PRUEBA DIGITAL PRINCIPAL:** Más de 45 capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp (archivo "WhatsApp Unknown.zip", imágenes 1 al 45) que acreditan acoso cibernético, intimidación, vigilancia digital y bullying laboral.

- **Testimonios de colaboradores:** Declaraciones de testigos directos protegidos conforme a SL3045-2023 (CSJ).
- **Registros de comunicación corporativa:** Correos electrónicos, mensajes en plataformas institucionales y logs de sistemas.
- **Documentación interna de RRHH:** Antecedentes laborales del denunciado, denuncias previas y evaluaciones de clima organizacional.

### IV. SOLICITUDES CONCRETAS E INMEDIATAS

Con fundamento en el marco normativo y en la gravedad, sistematicidad y pluralidad de las conductas denunciadas, se solicita:

01	INMEDIATA	Apertura formal de investigación por el Comité de Convivencia Laboral, con participación de Auditoría Interna, Compliance y Área de Tecnología (Res. 2646/2008; Art. 9 Ley 1010/2006).
02	INMEDIATA	Auditoría forense de: (i) accesos a sistemas corporativos por el denunciado; (ii) logs de comunicaciones internas; (iii) uso del teletrabajo. Medidas cautelares, incluida suspensión preventiva si los hallazgos lo ameritan.
03	INMEDIATA	Activación de protocolos de prevención de riesgos psicosociales y medidas de protección para víctimas y testigos (Res. 2646/2008; Res. 0312/2019).
04	CONTINUA	Garantía de confidencialidad absoluta y protección reforzada contra represalias con seguimiento mensual durante seis (6) meses (Arts. 9-11 Ley 1010/2006; T-317/20; SL3045-2023).

**05** MEDIATO

Implementación de medidas correctivas organizacionales: capacitación en acoso laboral, revisión de política de desconexión digital y protocolo de protección de datos personales.

## V. ADVERTENCIA LEGAL SOBRE REPRESALIAS

---

**PRESUNCIÓN DE RETALIACIÓN AUTOMÁTICA – T-317/2020:** Toda modificación adversa de condiciones laborales ocurrida dentro de los **seis (6) meses siguientes** a la presentación de esta denuncia se presume retaliatoria. La carga de desvirtuar dicha presunción recae exclusivamente sobre el empleador.

Cualquier acto de represalia será denunciado de forma inmediata ante: Inspector del Trabajo (multa 1-1.000 SMLMV, Art. 10 Ley 1010/2006) · Juzgados Laborales (reintegro e indemnizaciones) · Acción de Tutela (vulneración de derechos fundamentales) · Fiscalía (Art. 200 C.P. – constreñimiento laboral).

---

## VI. DECLARACIÓN DE VERACIDAD

---

Declaro bajo la gravedad del juramento que los hechos expuestos son veraces, las pruebas aportadas son auténticas y la presente denuncia se formula en estricto cumplimiento del deber ético y ciudadano. El denunciante se reserva el derecho de ampliar esta denuncia con nuevos hechos y evidencias que surjan durante la investigación. **Se espera respuesta formal, objetiva, imparcial y urgente, proporcional a la gravedad de las conductas denunciadas.**

*Bogotá D.C., abril de 2026*

*Documento elaborado con base en la legislación colombiana vigente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.*