

# JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL HUILA

Neiva – Huila – Colombia

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Versión 02 – Actualizada: Ley 2365/2024 • Ley 2466/2025 • Decreto 405/2025 • Resolución 3461/2025

Código: POL-SST-002 | 2026

<b>Entidad:</b>	Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila
<b>Documento:</b>	Política de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Trabajo
<b>Código:</b>	POL-SST-002
<b>Versión:</b>	02 – Actualizada conforme Ley 2365/2024, Ley 2466/2025 y Res. 3461/2025
<b>Fecha:</b>	Neiva, Huila, 2026
<b>Elaboró:</b>	Coordinación Administrativa y de Talento Humano
<b>Aprobó:</b>	Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila
<b>Vigencia:</b>	Indefinida, revisión anual obligatoria

## 1. INTRODUCCIÓN

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, en adelante la Junta, reconoce que todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno de dignidad, respeto, igualdad y seguridad. El acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia de género que vulnera los derechos fundamentales de quienes la padecen, genera daños psicológicos, físicos y sociales, y deteriora el clima organizacional.

Esta política se expide en cumplimiento de las obligaciones derivadas del nuevo marco normativo colombiano, en particular la Ley 2365 de 2024 –norma específica de acoso sexual laboral–, el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 –Reforma Laboral para el Trabajo Decente y Digno–, el Decreto Reglamentario 405 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, así como la doctrina jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

*La Junta declara tolerancia CERO frente a cualquier manifestación de acoso sexual, independientemente del cargo, la modalidad de vinculación, el sexo, el género o la identidad sexual de las personas involucradas.*

## 2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO VIGENTE

La presente política se rige por el siguiente bloque normativo, ordenado cronológicamente y con indicación de la relevancia de cada norma:

### 2.1 Normas de Rango Constitucional e Internacional

- Constitución Política de Colombia, artículos 13, 25, 43 y 53: igualdad, trabajo digno, protección especial a la mujer y mínimos laborales irrenunciables.
- Convenio 190 de la OIT (2019), ratificado mediante Ley 2230 de 2022: primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, con aplicación independientemente de la modalidad contractual.
- CEDAW (Ley 51/1981): eliminación de la discriminación contra la mujer, incluida la violencia sexual en el trabajo.
- Convención de Belém do Pará (Ley 248/1995): obligación estatal de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

### 2.2 Legislación Nacional

- Ley 1010 de 2006: define el acoso laboral, establece el Comité de Convivencia y el procedimiento preventivo.
- Ley 1257 de 2008: sensibilización y sanción de la violencia contra la mujer; tipifica el acoso sexual como delito en el artículo 210A del Código Penal.

- Ley 2209 de 2022: modifica el artículo 18 de la Ley 1010 ampliando a TRES (3) años el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.
- Ley 2230 de 2022: ratifica el Convenio 190 OIT e incorpora la Recomendación 206 al ordenamiento interno.
- LEY 2365 DE 2024 – Ley Especial de Acoso Sexual Laboral: define el acoso sexual en el trabajo, establece obligaciones explícitas a los empleadores, crea el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, prohíbe el despido de la víctima denunciante dentro de los 6 meses siguientes a la queja, y establece multas de 1 a 5.000 SMLDD por despido retaliatorio.
- LEY 2466 DE 2025 – REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE: en su Capítulo III (artículos 16 a 21), introduce “Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo”; amplía la protección a trabajadores informales, pasantes, aprendices, personas en búsqueda de empleo y despedidas; modifica el artículo 23 del CST limitando el poder subordinante del empleador; y ordena formular una política pública de prevención dentro del año siguiente.

### **2.3 Normativa Reglamentaria y Administrativa**

---

- Resolución 2646 de 2008 (Min. Protección Social): factores de riesgo psicosocial, incluyendo el acoso.
- Decreto 1072 de 2015 (DUR Sector Trabajo): compilación de normas laborales.
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo: prevención y atención del acoso laboral, sexual y violencia basada en género en el ámbito laboral.
- DECRETO 405 DE 2025 (Presidencia/Min. Trabajo): reglamenta el parágrafo del art. 14 de la Ley 2365/2024, fijando la escala de multas por despido de víctimas denunciantes de acoso sexual e incorpora al Decreto 1072/2015 el capítulo sobre sanciones.
- RESOLUCIÓN 3461 DE SEPTIEMBRE 1 DE 2025 (Min. Trabajo): precisa el régimen del Comité de Convivencia Laboral, establece que EL COMITÉ DE CONVIVENCIA NO ES COMPETENTE en casos de acoso sexual (por ser conductas no conciliables), y ordena que la alta dirección o Talento Humano establezca el procedimiento autónomo para acoso sexual. Fija en 65 días calendario el plazo máximo del procedimiento preventivo de acoso laboral general.
- Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013: protección de datos personales.

## **3. JURISPRUDENCIA APLICABLE**

La Junta reconoce el carácter vinculante de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la interpretación y aplicación de esta política. Las decisiones más relevantes son:

### **3.1 Corte Constitucional**

---

SENTENCIA	REGLA JURISPRUDENCIAL APLICABLE
<b>T-104 de 2025</b>	El Estado vulnera el derecho al trabajo digno cuando no crea rutas de prevención de violencia de género. Exhorta al Gobierno a implementar el Plan Transversal de la Ley 2365/2024. El Comité de Convivencia no es apto para manejar casos de acoso sexual.
<b>T-141 de 2024</b>	Protege los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo de quien denuncia acoso. Ordena medidas con enfoque de género. Establece que no renovar contrato como represalia por denuncia constituye vulneración de derechos fundamentales.
<b>T-415 de 2023</b>	Reitera que las empresas deben contar con protocolos institucionales para la prevención y atención del acoso sexual. La ausencia de dichos protocolos es una falla organizacional imputable al empleador.
<b>T-400 de 2022</b>	La denuncia de acoso o violencia sexual exige un enfoque diferencial y de género. La administración de justicia debe orientarse siempre con perspectiva de género, armonizando la protección constitucional especial a la mujer.
<b>T-198 de 2022</b>	Las entidades públicas están obligadas a expedir protocolos oportunos, preventivos y con enfoque de género para las denuncias de acoso laboral y sexual. La ausencia de estos instrumentos vulnera derechos fundamentales.
<b>T-452 de 2022</b>	Reafirma la obligación institucional de atender con diligencia las quejas por acoso sexual y el carácter de fuero de estabilidad reforzada que otorga la presentación de una denuncia.
<b>T-239 de 2018</b>	Exhorta al Ministerio de Educación a establecer lineamientos para instituciones frente al acoso sexual y de género; extendible a toda entidad. Obliga a garantizar entornos libres de violencia.

### 3.2 Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral

- SL212 de 2023: reitera que la declaración de acoso laboral solo procede ante el proceso especial del art. 18 de la Ley 1010/2006 (modificado por Ley 2209/2022), no mediante proceso ordinario laboral.
- Sentencia de 2018 (Casación Laboral): califica el coqueteo no deseado y el hostigamiento verbal como acoso sexual y laboral sancionable; reconoce el acoso sexual como modalidad del acoso laboral.

*REGLA PRÁCTICA: conforme a la T-104/2025 y la Resolución 3461/2025, el Comité de Convivencia Laboral NO tiene competencia en casos de acoso sexual, pues estas conductas no son conciliables. La Junta debe mantener un procedimiento autónomo, separado del Comité, para la atención de estas situaciones.*

## 4. OBJETO Y ALCANCE

### 4.1 Objeto

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, detectar, atender y sancionar toda forma de acoso sexual en el entorno laboral de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la normativa concordante, garantizando ambientes de trabajo seguros, dignos y libres de violencia para todas las personas.

## 4.2 Alcance – Ley 2365/2024 y Ley 2466/2025

En cumplimiento del artículo 7 de la Ley 2365/2024 y el artículo 18 de la Ley 2466/2025, esta política aplica independientemente de la naturaleza del vínculo, a:

- Trabajadores con contrato laboral (término fijo, indefinido, de obra o labor).
- Contratistas de prestación de servicios, independientes y sus empleados.
- Pasantes, practicantes, aprendices SENA y becarios.
- Personas voluntarias, en formación o en búsqueda de empleo que interactúen con la Junta.
- Personas postulantes a cargos o contratos (acoso en procesos de selección).
- Personas vinculadas informalmente o de la economía popular que colaboren con la Junta.
- Miembros de la Junta, director administrativo, médicos calificadores y profesionales de apoyo.
- Personas externas: proveedores, usuarios, visitantes y demás personas que interactúen en las instalaciones o en actividades institucionales físicas o virtuales.

*Se entiende como parte del contexto laboral toda interacción que tenga origen en la actividad de la Junta, incluyendo comunicaciones digitales, telemáticas, desplazamientos laborales y espacios extralaborales vinculados a actividades institucionales.*

## 5. DEFINICIONES (Ley 2365 de 2024 y Ley 2466 de 2025)

*Las siguientes definiciones son adoptadas directamente de la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025, con carácter vinculante para todos los procesos internos.*

### 5.1 Acoso Sexual – Definición Legal (Art. 2, Ley 2365/2024)

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

#### Aspectos clave de esta definición:

- Basta con que ocurra UNA sola vez para configurarse (no requiere reiteración).

- Abarca relaciones de poder tanto verticales (jefe–subalterno) como horizontales (entre pares).
- Incluye orientación e identidad sexual como factores de poder.
- No requiere daño físico comprobable ni que haya sido rechazada expresamente.

## 5.2 Modalidades del Acoso Sexual

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN
<b>Quid pro quo (de intercambio)</b>	La aceptación o rechazo de una conducta sexual se usa como base para una decisión laboral: contratación, ascenso, renovación, permanencia, evaluación, asignación de tareas o beneficios.
<b>Ambiente hostil</b>	La conducta sexual tiene el propósito o efecto de crear un entorno intimidatorio, ofensivo, humillante o degradante que afecta el desempeño laboral, aunque no haya una solicitud explícita.
<b>Virtual o digital</b>	Hostigamiento, envío de material sexual, insinuaciones o seguimiento acosador mediante correo electrónico, WhatsApp, redes sociales u otras plataformas digitales.

## 5.3 Conductas Constitutivas de Acoso Sexual – Catálogo

- Solicitudes o insinuaciones de favores sexuales, explícitas o implícitas.
- Tocamientos, roces, abrazos, besos o cualquier contacto físico de carácter sexual no consentido.
- Comentarios, chistes, burlas, gestos obscenos o miradas lascivas de connotación sexual.
- Envío de imágenes, videos, audios, memes o mensajes de contenido sexual no solicitados.
- Exposición de material pornográfico o exhibicionismo.
- Promesas de beneficios laborales condicionadas a relaciones sexuales o favores eróticos.
- Amenazas veladas o directas por el rechazo de proposiciones sexuales.
- Seguimiento físico o virtual, vigilancia, espionaje o acecho de carácter sexual.
- Preguntas o comentarios intrusivos sobre la vida sexual, el cuerpo o la orientación sexual.

## 5.4 Represalia (Protegida por Ley 2365/2024, Art. 14)

Cualquier acción desfavorable adoptada contra quien denuncia, declara, testifica o participa en un proceso de acoso sexual: despido, no renovación de contrato, traslado, reducción salarial, cambio de condiciones, hostilidad o cualquier trato perjudicial. Se presume como represalia el despido efectuado durante el trámite del proceso o dentro de los SEIS (6) MESES siguientes a la interposición de la queja.

## 6. PRINCIPIOS RECTORES

1. Dignidad humana: toda persona merece trato respetuoso e igualitario, independientemente de su cargo, género, orientación sexual o tipo de vinculación.
2. Tolerancia cero: ninguna manifestación de acoso sexual es tolerable, sea leve o grave, aislada o reiterada.
3. Perspectiva de género: las situaciones se analizan reconociendo las relaciones de poder históricamente desiguales y el impacto diferenciado de la violencia sobre mujeres, personas LGBTIQ+ y grupos vulnerables.
4. Confidencialidad: todas las actuaciones serán manejadas con estricta reserva, protegiendo la identidad de las partes.
5. No revictimización: los procedimientos no someterán a la víctima a cuestionamientos sobre su conducta, vestimenta, relaciones o credibilidad sin justificación objetiva.
6. Celeridad: las denuncias se atienden con prontitud para evitar la prolongación del daño. Máximo 65 días calendario (Res. 3461/2025).
7. Debido proceso: el presunto acosador tiene derecho a conocer los cargos, presentar descargos y aportar pruebas.
8. Pro-persona y pro-víctima: en caso de duda, se prefiere la interpretación que mejor proteja a quien alega el acoso (art. 3, Ley 2365/2024).
9. No discriminación: la política protege a toda persona sin distinción de género, orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, discapacidad o modalidad contractual.

## 7. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR (Art. 11, Ley 2365 de 2024)

Conforme al artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 y el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, la Junta tiene las siguientes obligaciones explícitas:

10. Crear y mantener esta política interna de prevención, reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención.
11. Establecer un procedimiento confidencial, imparcial y expedito para la recepción, investigación y sanción del acoso sexual, SEPARADO del Comité de Convivencia Laboral.
12. Adoptar medidas de protección inmediata a favor de la víctima mientras dura la investigación.
13. Garantizar la continuidad laboral de la víctima denunciante y prohibir expresamente el despido retaliatorio.
14. Capacitar a todo el personal al menos una vez al año en prevención del acoso sexual y violencia de género.
15. Reportar al Ministerio del Trabajo las sanciones impuestas por acoso sexual.
16. Coordinarse con las ARL para la gestión del riesgo psicosocial asociado al acoso (art. 10, Ley 2365/2024).

17. Incluir la prevención del acoso sexual en el Plan Anual de Trabajo del SG-SST y en el reglamento interno.

## 8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### 8.1 Capacitación y Sensibilización

---

- Jornada anual obligatoria para todo el personal sobre acoso sexual, sus manifestaciones, consecuencias y rutas de atención.
- Formación específica para directivos y personal de Talento Humano en conducción de investigaciones con perspectiva de género.
- Inclusión del tema en los procesos de inducción y reinducción del personal nuevo.
- Socialización de esta política mediante correo institucional, carteleras, página web y reuniones.
- Entrega física o digital de la política a toda persona vinculada al inicio de la relación laboral o contractual.

### 8.2 Integración al SG-SST

---

- Inclusión del riesgo de acoso sexual en la Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos.
- Realización de la Batería de Riesgo Psicosocial conforme a la Res. 2646/2008, con análisis específico de acoso.
- Coordinación con la ARL para el diseño e implementación de programas de prevención del acoso sexual.
- Inclusión de indicadores de seguimiento en el Plan Anual de Trabajo del SG-SST.

### 8.3 Cultura Organizacional

---

- Promoción de una cultura de respeto, inclusión y equidad de género en todas las actividades institucionales.
- Encuestas anónimas periódicas de clima laboral con enfoque de género.
- Visibilización de esta política y sus canales en espacios físicos y digitales de la Junta.

## 9. CANALES DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

*IMPORTANTE (Res. 3461/2025 y T-104/2025): El Comité de Convivencia Laboral NO tiene competencia para conocer denuncias de acoso sexual, ya que estas conductas no son conciliables. La alta dirección o Talento Humano deben tramitarlas directamente mediante este procedimiento.*

## 9.1 Canales de Denuncia

CANAL	DESCRIPCIÓN Y GARANTÍAS
<b>Denuncia escrita</b>	Dirigida a Coordinación Administrativa / Talento Humano o a la Presidencia. Puede ser anónima. Se radica con número único de caso.
<b>Verbal directa</b>	Comunicación oral a Talento Humano, quien levanta acta de declaración. La víctima puede solicitar atención de una persona del mismo género.
<b>Correo electrónico institucional</b>	Cuenta habilitada con acceso restringido. Confidencialidad garantizada. Respuesta de confirmación en máximo 2 días hábiles.
<b>Canal externo – Min. Trabajo</b>	Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Huila (Neiva). También: Defensoría del Pueblo, Procuraduría, Fiscalía General.
<b>Denuncia penal</b>	Ante la Fiscalía General de la Nación, por el delito de acoso sexual tipificado en el art. 210A del Código Penal (Ley 1257/2008). Puede ejercerse simultáneamente con la denuncia interna.

## 9.2 Procedimiento Autónomo de Atención (separado del Comité de Convivencia)

El procedimiento se desarrolla en las siguientes etapas, con los plazos máximos indicados:

#	ETAPA	DESCRIPCIÓN	PLAZO
1	<b>Recepción y radicación</b>	Talento Humano / Alta Dirección recibe la denuncia, asigna número de radicado y confirma recepción.	Inmediato
2	<b>Medidas de protección inmediata</b>	Se evalúa separación física, reasignación de funciones, cambio de horario u otras medidas cautelares a favor de la víctima.	24 horas
3	<b>Apertura de investigación</b>	La Presidencia designa un Equipo Investigador de al menos 2 personas imparciales, con perspectiva de género. Si el denunciado es de la dirección, se remite al Min. Trabajo.	5 días hábiles
4	<b>Investigación</b>	Se recogen pruebas, se entrevista a las partes y testigos garantizando confidencialidad. Se aplica perspectiva de género. Pruebas: testimonios, documentos, registros digitales, informes médicos.	Máx. 30 días hábiles
5	<b>Descargos</b>	El presunto acosador es notificado de los cargos y tiene derecho a presentar descargos y pruebas de defensa.	5 días hábiles
6	<b>Informe y decisión</b>	El Equipo Investigador presenta informe motivado. La Presidencia adopta la decisión y, de ser procedente, impone sanción.	10 días hábiles

7	<b>Seguimiento y cierre</b>	Se verifica cumplimiento de sanción, bienestar de la víctima, ausencia de represalias y registro en expediente.	30 días posteriores
---	-----------------------------	---	---------------------

**PLAZO TOTAL MÁXIMO: 65 días calendario contados desde la recepción de la queja formal, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.**

## 10. SANCIONES

### 10.1 Sanciones Internas

GRAVEDAD	CONDUCTA	SANCIÓN
<b>Leve</b>	Comentarios, chistes, insinuaciones verbales aisladas sin contacto físico.	Amonestación escrita + capacitación obligatoria de 8 horas en género y acoso.
<b>Moderada</b>	Contacto físico no deseado, envío de contenido sexual, hostigamiento reiterado, quid pro quo.	Suspensión sin remuneración + reubicación laboral + informe al Ministerio del Trabajo.
<b>Grave</b>	Chantaje sexual, abuso de autoridad, actos físicos de naturaleza sexual, violencia.	Terminación del contrato / desvincul. con justa causa + denuncia penal ante la Fiscalía.

### 10.2 Sanciones Externas Aplicables al Empleador (Ley 2365/2024 y Decreto 405/2025)

- Multa de 1 a 5.000 SMLDD por despedir a la víctima denunciante durante el proceso o en los 6 meses siguientes a la queja (Decreto 405/2025, reglamentario del art. 14 Ley 2365/2024).
- Sanciones del Inspector del Trabajo por incumplimiento de las obligaciones del art. 11 de la Ley 2365/2024 (no contar con política, no investigar, no capacitar).
- Responsabilidad penal del empleador o del acosador por el delito de acoso sexual (art. 210A Código Penal, pena de 1 a 3 años de prisión, agravada si hay relación de autoridad).
- Responsabilidad civil y laboral por daños y perjuicios a la víctima.

*Las represalias contra quien denuncia o testifica serán tratadas con la misma severidad que la conducta principal de acoso sexual y generarán, además, responsabilidad externa ante el Ministerio del Trabajo.*

## 11. DERECHOS DE LA VÍCTIMA

Conforme a la Ley 2365 de 2024 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional (T-141/2024, T-400/2022), la Junta garantiza:

1. Ser atendida con respeto, sin cuestionamiento por su conducta, apariencia o relaciones personales.
2. Recibir información clara y oportuna sobre el procedimiento y el estado de su caso.
3. Acceder a medidas de protección inmediata (separación, reubicación, cambio de horario) mientras dure la investigación.
4. Mantener la confidencialidad de su identidad en la medida de lo posible procesalmente.
5. No ser trasladada, sancionada, no renovada ni perjudicada en sus condiciones laborales como consecuencia de la denuncia.
6. Solicitar acompañamiento psicosocial o ser orientada a los servicios disponibles de la ARL o de instituciones especializadas.
7. Recusar a cualquier integrante del Equipo Investigador que no le ofrezca garantías de imparcialidad.
8. Ser informada de la decisión adoptada, las sanciones impuestas y las acciones de seguimiento.
9. Interponer denuncia penal simultáneamente con el proceso interno, sin que uno excluya al otro.
10. Contar con estabilidad laboral reforzada durante los 6 meses posteriores a la denuncia (Ley 2365/2024, art. 14).

## 12. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relacionada con denuncias, investigaciones y sanciones se manejará con estricta reserva, conforme a la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y los estándares de la Corte Constitucional.

- Los expedientes serán custodiados por Talento Humano con acceso restringido y numeración reservada.
- Solo tendrán acceso las personas directamente involucradas y las autoridades competentes.
- Ninguna información del proceso podrá ser compartida con terceros no autorizados ni usada para fines distintos a la investigación.
- La violación de la confidencialidad constituye falta disciplinaria grave, sancionable de forma independiente.
- Los documentos del proceso serán conservados por un periodo mínimo de cinco (5) años.

## 13. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Esta política entra en vigencia desde su aprobación y tiene carácter indefinido. Será revisada y actualizada al menos una vez al año o cuando se produzcan cambios normativos o jurisprudenciales significativos.

La Junta garantiza su divulgación mediante:

- Publicación en la página web institucional y carteleras físicas.
- Entrega digital o física a cada persona vinculada al inicio de la relación laboral o contractual.
- Socialización en jornadas de inducción, reinducción y capacitación anual obligatoria.
- Inclusión en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos o órdenes de prestación de servicios.

## 14. APROBACIÓN Y FIRMAS

La presente Política fue aprobada de manera unánime en sesión plenaria de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, celebrada en la ciudad de Neiva el día veintitrés (23) de abril de dos mil veintiséis (2026), y entra en plena vigencia a partir del dos de mayo de 2026, con carácter obligatorio para todos los miembros, colaboradores, contratistas y demás personas vinculadas a esta institución.



**CLAUDIA MARCELA CONTRERAS PEÑA**

Representante Legal

Directora Administrativa y Financiera

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila

*"El mundo del trabajo debe ser un espacio libre de violencia y acoso. En la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, esta es una obligación legal, ética e institucional irrenunciable."  
— Ley 2466 de 2025, artículo 18.*