

Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER****AUTO No. 2026-0428**

Bucaramanga, 12 de febrero de 2026.

“POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA PETROCASINOS S.A. Y SE DA TRASLADO A LAS ENTIDADES COMPETENTES”

LOS SUSCRITOS INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 3455 de 2021, Ley 1610 de 2013, Ley 2528 de 2025 y demás normas concordantes, con fundamento en las siguientes

I. CONSIDERACIONES**1. OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO**

Procede el despacho a proferir Auto de medidas de protección preventivas y/o cautelares para garantizar la protección de las trabajadoras de PETROCASINOS S.A. en ejercicio de su profesión, ante una posible afectación del derecho a gozar de unas condiciones de trabajo libres de violencia y acoso sexual.

Lo anterior, con ocasión de la visita de inspección realizada el 03 de febrero de 2026 por los suscritos Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en cumplimiento a la comisión asignada mediante Auto No. 2026-0223 del 02/02/2026, ante las peticiones anónimas presentadas bajo radicados 02EE2025410600000120118 del 28/11/2025, 02EE2025410600000120540 y 02EE2025410600000120564 del 01/12/2025, en las que se exponen presuntos hechos de acoso sexual que afectan el derecho de las mujeres trabajadoras a vivir una vida libre de violencias y acoso en su entorno laboral y que presuntamente han sido perpetrados por el representante legal de la sociedad inspeccionada.

2. IDENTIDAD DEL EMPLEADOR ENCARTADO

PETROCASINOS S.A., identificada con NIT 800119647-1, con domicilio en la Carrera 33 W # 71 – 61 Barrio Provincia de Soto I Bodega 39 – 40 Bucaramanga, Santander, y correo electrónico lider.contabilidad@petrocasinos.com, representada legalmente por su presidente HÉCTOR AUGUSTO BARRERA GARAVITO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 13834047, según la matrícula mercantil de la Cámara de Comercio de Bucaramanga.

3. COMPETENCIA

En virtud del Artículo 1° de la Constitución Política de Colombia, los principios de respeto de la dignidad humana y el trabajo son la base del Estado Social de Derecho colombiano. En concordancia con ello, el Art.

13 superior dispone que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos sin ninguna discriminación por razones de sexo. A su vez, el Artículo 25 constitucional dispone que el trabajo goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Por su parte, el Art. 17 del Código Sustantivo del Trabajo señala que la vigilancia y el cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo. De este modo, el Art. 486 de esta codificación, modificado por el Art. 20 de la Ley 584 de 2000, permite que el Ministerio del Trabajo adopte medidas preventivas ante riesgos de vulneración de derechos fundamentales:

“Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos.”

De conformidad con el Art. 2° de la Ley 1610 de 2013, la Inspección de trabajo está sujeta a la normativa nacional e internacional, entre otras, a los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia.

En el mismo sentido el Art. 3° de esta norma establece que la función preventiva de la Inspección del Trabajo propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

A su vez, a través de Memorando Interno No. 08SI20243000000006641 del 22 de abril de 2024, el viceministro de Relaciones Laborales e Inspección recordando que, en virtud del Convenio 81 de la OIT, corresponde a la inspección del trabajo “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”, instó a los inspectores del trabajo a dictar medidas cautelares o preventivas encaminadas a evitar graves violaciones a los derechos de las y los trabajadores y sus organizaciones, y eliminar o reducir los factores o peligros para la salud y seguridad de las y los trabajadores, entre otras situaciones, para garantizar la protección de las y los trabajadores en ejercicio de su profesión:

“(…) Así, la protección de los derechos de las y los trabajadores incluye situaciones en las cuales estén en riesgo los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En consecuencia, los inspectores del trabajo pueden adoptar cualquier medida preventiva cuando constaten la vulneración de los derechos humanos o libertades públicas de las y los trabajadores, tales como **el derecho a vivir en un ambiente libre de violencia y acoso en el trabajo**, la libertad de expresión, de opinión y de reunión, el derecho al acceso a la información, el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y a la libertad sindical. (…)

Todo lo anterior, en concordancia con el Parágrafo 3° del Art. 2° de la Resolución Ministerial 3455 de 2021, en la cual se estableció que una de las funciones del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo es la de:

5. Programar y ejecutar las acciones de prevención, promoción, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales.

En la Resolución 345 de 2020, el Ministerio del Trabajo adoptó la Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (PIVC) del Trabajo: *Comprometidos con el Trabajo Decente 2020-2030*, teniendo como eje orientador el Principio Protector que implica el deber de la institucionalidad de generar y desarrollar

mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de los derechos laborales, lo cual, según la jurisprudencia de las altas cortes, incluye el derecho de las mujeres a ejercer su profesión en un entorno libre de violencias y acoso.

A través de las resoluciones 4179 y 4180 de 2025, se implementó el Modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: *"Una Inspección con Propósito"*, que incorpora el enfoque diferencial y de género en la labor del equipo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluido el Grupo de Inspección Élite con Enfoque Diferencial y de Género.

En virtud de dicho modelo de inspección, corresponde realizar de oficio o a solicitud de parte inspecciones re-inspecciones en los lugares de trabajo con el fin de verificar posibles vulneraciones y violaciones a los derechos laborales y humanos, en especial en materia de erradicación de toda forma de violencia, maltrato, acoso y discriminación en el mundo de trabajo, garantizando la protección especial de mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Así pues, los suscritos funcionarios son competentes para imponer las medidas de protección preventivas e inmediatas objeto del presente acto administrativo.

4. HECHOS QUE ORIGINAN LA MEDIDA DE PROTECCIÓN

1- Mediante radicados 02EE2025410600000120118 del 28/11/2025, 02EE2025410600000120540 y 02EE2025410600000120564 del 01/12/2025, se puso en conocimiento de esta Dirección Territorial presuntos hechos constitutivos de acoso sexual y/o violencia basada en género, presuntamente cometidos al interior de la empresa **PETROCASINOS S.A.**, por parte del señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA así:

En la primera queja se informó que:

ya no aguantamos más lo que pasa cada vez que el señor augusto barrera dueño de petrocasinos s.a., llega a la empresa. siempre tiene que saludar a todas las mujeres de una manera rara, con comentarios y tonos que no son normales ni respetuosos, nos toca la cara, el cabello, nos acosa de una manera que ya no aguantamos más y nadie hace nada. es claro que esos saludos de ese señor enfermo son con otras intenciones, y eso nos incomoda bastante. esto lleva pasando desde hace mucho tiempo, todo el mundo lo ve y nadie dice nada. ya estamos cansadas, no queremos seguir soportando estos saludos incómodos y fuera de lugar. no nos sentimos tranquilas ni respetadas

La segunda de las quejas señala que, entre los comportamientos inapropiados que realiza el señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA, se encuentran:

(...)saludos Inapropiados, De Tonos Melosos O Insinuantes, Que Generan Incomodidad Y Violan Los Limites Del Respeto.

contacto Físico No Consentido, Como:

tocar La Cara.

dar Besos En La Mejilla Acercándose Peligrosamente A La Boca.

arrinconar A Las Trabajadoras Contra Paredes O Espacios Estrechos Para Saludarlas.

tocar El Cabello.

comentarios, Chistes O Bromas De Carácter Sexual, Realizados De Manera Abierta Y Continuada

(...) la Mayoría De Mujeres Afectadas No Hemos Denunciado Directamente Por Temor A Represalias, Ya Que El Señor Barrera Garavito Es El Dueño Y Existe La Creencia Generalizada De Que Si Alguna Alza La Voz, Será Despedida De Inmediato. (...)

En la tercera queja, por su parte, se señala que:

(...) Siempre Que Llega Me Besa De Forma Mal Intencionada, A Mis Compañeras Les Toca El Pelo, Siempre.

Me Hace Comentarios Irrespetuosos Y Sexuales, Nos Da Miedo Hablar, Nuestros Jefes No Pueden Hacer Nada.

2- Véase que el 05 de abril de 2024, esta Dirección Territorial recibió queja bajo el radicado 05EE2024726800100004790, sobre hostigamientos cometidos por el señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA contra las trabajadoras de PETROCASINOS S.A. A partir de dicha queja, el 07 de mayo de 2024, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Santander, BIANNYS YARUTH VARGAS GRANADOS realizó visita de inspección, en la cual se practicaron entrevistas a algunos trabajadores y trabajadoras seleccionadas de manera aleatoria. Según lo consignado en el informe de inspección general o integral, dichas personas:

(...)manifestaron actos diferenciales hacia algunas mujeres tales como acercamientos físicos sin consentimiento hacia las mujeres, comentarios en doble sentido hacia los aspectos físicos de las mujeres, comentarios sexista y comparativos frente a la condición de las mujeres, intimidación hacia algunas mujeres, vocabulario y comentarios sexuales, comentarios despectivos sobre las mujeres, generando espacios muy incómodos tanto para las mujeres y para algunos hombres.

En tal virtud, la mencionada inspectora consideró implementar espacio preventivo de capacitación al Comité de Convivencial Laboral, COPASST, trabajadores y trabajadoras en acciones preventivas y rutas de atención, la cual se realizó el 24 de mayo de 2024. Con posterioridad a dicha capacitación, se implementó plan de trabajo sobre violencia basadas en género y acoso laboral sexual, que incluyó la obligación de crear e implementar un protocolo, políticas internas y rutas de atención frente a violencias, acoso sexual laboral y no discriminación enfocada en derechos humanos, de género, diferencial, interseccional y curso de vida, así como campañas internas de prevención contra la violencia, acoso sexual laboral y no discriminación. Para lo anterior, durante el segundo semestre de 2024 la empresa inspeccionada contrató una consultoría externa en materia de derechos humanos, implementó una ruta de atención de casos de acoso sexual. Finalmente, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social a cargo, mediante oficio 08SE2024736800100008501 del 30/05/2024 remitió el caso a la Fiscalía General de la Nación.

3- Pese a las medidas adoptadas por la empresa, esta dependencia recibió nuevas quejas sobre la persistencia de los hechos de acoso sexual. Por tal motivo, el 02 de febrero de 2026, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander comisionó a los suscritos inspectores para que realizaran visita de inspección con enfoque diferencial y de género.

4- La visita fue realizada sin previo aviso el día 03 de febrero de 2026 a partir de las 10:30 am y hasta las 5:00 pm en las instalaciones de PETROCASINOS S.A., siendo atendida por la señora EDNA MARGARITA CEPEDA ARDILA, en calidad de directora Jurídica y Relacionamento Laboral de la empresa inspeccionada.

Durante la inspección se sostuvo reunión con la representación del personal ante los comités de Convivencia Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo, allí se indagó si era de su conocimiento la situación denunciada ante este Ministerio, sin que se obtuviera respuesta afirmativa. Los suscritos inspectores acudieron al cuarto de cámaras de la empresa PETROCASINOS S.A. donde se encuentran albergados los videos del CCTV de las instalaciones. Allí se verificaron los videos del día 23 de enero de 2026, en particular a partir de la llegada del señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA a la empresa hasta su entrada a su oficina personal. Seguidamente, se realizaron entrevistas confidenciales a una muestra de trabajadoras que se encontraban en el lugar a fin de indagar sobre la situación y conocer su percepción sobre el caso. Finalmente, se realizó una verificación documental sobre las obligaciones derivadas del Art. 11 de la Ley 2365 de 2024.

5- Finalizada la visita y el plazo otorgado al empleador para remitir los documentos requeridos, se encontraron las siguientes situaciones que, a consideración de los suscritos inspectores y amparados en los precedentes de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, constituyen actos contrarios al

derecho de las trabajadoras a una vida libre de violencias y acoso sexual y a la dignidad en el empleo:

- CONTACTO FÍSICO NO SOLICITADO O ACERCAMIENTO FÍSICO INNECESARIO Y DIFERENCIADO HACIA LAS MUJERES TRABAJADORAS DE PETROCASINOS S.A. POR PARTE DEL PRESIDENTE HÉCTOR AUGUSTO BARRERA y
- COMENTARIOS INDESEADOS SOBRE LA APARIENCIA Y ASPECTO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE PETROCASINOS S.A. POR PARTE DEL PRESIDENTE HÉCTOR AUGUSTO BARRERA.

Al respecto, se debe resaltar que, si bien en las entrevistas tomadas a las trabajadoras seleccionadas como muestra aleatoria, ninguna de ellas manifestó haber sido víctima de acoso sexual por parte del señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA, sí se obtuvieron manifestaciones relacionadas con que el señor HÉCTOR AUGUSTO se acerca mucho a las trabajadoras cuando las saluda e invade su espacio personal de manera innecesaria.

A pesar de que las trabajadoras entrevistadas pusieron en conocimiento de este Ministerio su incomodidad con la situación, algunas de ellas advirtieron que debido a su posición de subordinación no era fácil negarse a ese tipo de contacto físico.

A partir de la revisión de los 28 videos del CCTV de PETROCASINOS del 23 de enero de 2026 entre las 8:47 am y las 9:33 am, remitidos por el área de sistemas ante el requerimiento de estos inspectores, se pudo evidenciar que efectivamente existen saludos diferenciados de parte del señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA hacia trabajadoras y trabajadores, pues, mientras que algunos trabajadores son saludados con apretón de manos, a la mayoría de las mujeres las saluda de beso en la mejilla, abrazos prolongados, caricias en la espalda, los brazos y las manos y tocamientos en el cabello. Si bien los suscritos inspectores no pueden señalar cuáles de dichos saludos son consentidos y cuáles no, lo cierto es que existen tres quejas anónimas que ponen de presente la incomodidad que dichas actitudes del señor BARRERA les genera, y esto fue corroborado en las entrevistas confidenciales sostenidas con las trabajadoras seleccionadas aleatoriamente.

Asimismo, durante las entrevistas y en las quejas anónimas también se puso de presente que el señor HÉCTOR AUGUSTO realiza comentarios de doble sentido que generan incomodidad a las trabajadoras.

6- Si bien, ante los requerimientos de estos inspectores, el 06 de febrero de 2026, la alta dirección de PETROCASINOS S.A. suscribió un compromiso de respeto, prevención del acoso y protección del espacio personal, en el cual, el señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA GARAVITO se comprometió expresamente a “abstenerse de realizar saludos personales diferenciados hacia las mujeres de la planta de personal de PETROCASINOS S.A.” y a “no volver a tocar el cabello ni realizar contacto físico innecesario con sus trabajadoras, respetando en todo momento el espacio personal, la dignidad y la integridad de cada una de ellas.” Por su parte, la sociedad, se comprometió a diseñar, implementar y ejecutar campañas de sensibilización y prevención para la erradicación de cualquier forma de acoso o violencia de género, así como a realizar seguimientos internos al cumplimiento de dicho compromiso, considera este despacho que es necesario hacer un seguimiento temporal a fin de que dichas medidas sean efectivamente cumplidas y, en caso, de incumplimiento, la sociedad encartada tome las medidas tendientes a no tolerar actos de acoso sexual o violencia en contra de las mujeres.

5. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA MEDIDA PREVENTIVA

Cumpliendo el mandato normativo la Inspección Laboral en materia de prevención y protección de los derechos de las y los trabajadores en ejercicio de su profesión, corresponde a este despacho adoptar medidas que lleven a las mujeres a laborar un espacio de trabajo libre de violencias y estereotipos de género, de manera inmediata y adecuada para garantizar sus mínimos derechos humanos, con fundamento en las siguientes normas vigentes:

7

Mediante la Ley 2528 de 2025, Colombia ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo, en el cual se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, como quiera que estas conductas pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, que amenaza la igualdad de oportunidades, y, por tanto, son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Por lo cual, corresponde al Estado garantizar medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso.

En dicha norma de carácter supraconstitucional se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo lo siguiente:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Al respecto cabe resaltar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL648-2018 recordó frente a las insinuaciones de tipo sexual en los entornos laborales que:

“A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derecho y libertades sexuales y derechos económicos.”

Citando la Recomendación General número 19 de la CEDAW de 1992, en tal sentencia la Corte recordó que aquel fenómeno corresponde “al comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

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

Así mismo la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, suscrita en Belem do Pará, y ratificada por Colombia a través de la Ley 248 de 1995, determina en el Artículo 7 que los Estados parte tienen como deberes la adopción de políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, entre ellas:

- “b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su

propiedad"

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

El Artículo 8 de esta Ley es enfático en enmarcar las medidas de protección, como un parte de los derechos que tiene las mujeres víctimas de violencia "Artículo 8. (...) h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas" lo que implica que se deben agotar todas las vías necesarias, para que las vulneraciones cesen inmediatamente.

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

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

"Artículo 18 Medidas de protección en casos de violencia en ámbitos diferentes al familiar. Las mujeres víctimas de cualquiera de las modalidades de violencia contempladas en la presente ley, además de las contempladas en el artículo 5o de la Ley 294 de 1996 y sin perjuicio de los procesos judiciales a que haya lugar, tendrán derecho a la protección inmediata de sus derechos, mediante medidas especiales y expeditas, entre las que se encuentran las siguientes: (...) d) Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los propósitos de la presente ley".

Es menester hacer énfasis en que esta Medida de Prevención es eficaz y pertinente, tal y como lo establece esta misma norma, a través de obligaciones que traslada a las empresas y a la sociedad en pleno:

"Art. 15. Obligaciones de la Sociedad. En cumplimiento del principio de corresponsabilidad las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Para estos efectos deberán: (...)

1. Conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos señalados en esta ley.
2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres.
3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres.
4. Denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación en su contra.
5. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.
6. Colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones de la presente ley y en la ejecución de las políticas que promuevan los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.
7. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra.

La jurisprudencia es prolífica en cuanto a pronunciamientos en favor de las acciones de protección para las mujeres en el entorno laboral, es así como la sentencia T-140-21, se establece el deber de generar garantías

para que las denunciantes cuenten con efectivo acceso de su derecho a vivir una vida libre de violencias, incluido el entorno de trabajo, toda vez que las violencias basadas en género no se circunscriben únicamente al escenario privado de la vida, donde usualmente se les adjudica su existencia.

La Ley 1257 de 2008 considera la violencia contra la mujer como una violación a sus derechos humanos, así se señaló en la exposición de motivos, al indicar: "Considerar la violencia contra las mujeres como un problema que atañe a los derechos humanos, implica reconocer que la violencia contra las mujeres constituye una violación de derechos humanos y aclara el sentido de las normas que asignan a los Estados las obligaciones de prevenir, erradicar y castigar los hechos de violencia y los hacen responsables en caso de incumplirlas", por tanto, al ser un asunto de tanta trascendencia y al estar en peligro bienes jurídico-protegidos de tan alto grado fundamental, como son la vida, la salud, la intimidad, nacionalidad, la educación, la libertad personal, así como la integridad física, psíquica y moral, que no dan espera, es jurídicamente viable la emisión de la presente medida de protección.

En sentencias como la T-735/17 y T-140/21, la Corte Constitucional ha reiterado el deber del Estado de no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres, y ha reconocido su papel de segundo agresor cuando las autoridades no toman medidas de protección contra la violencia de género en plazos razonables.

En el caso concreto, con el material probatorio recabado, esto son 28 videos que conforman la grabación del CCTV de la empresa PETROCASINOS S.A. del día 23 de enero de 2026, entre las 8:47 am y las 9:33 am, las tres quejas anónimas de marras y el informe antecedente de la inspectora BIANNYS YARUTH VARGAS GRANADOS, se pudo evidenciar que existen conductas de parte del señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA que constituyen contacto físico no deseado e innecesario dirigido a las mujeres de la empresa y comentarios de doble sentido, lo cual podría implicar una forma de acoso sexual que deberá ser valorada por las autoridades competentes.

Estos hechos, al ser considerados conductas reprochables que no deben ser toleradas por las autoridades, por cuanto afectan los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras, deben ser prevenidos, atendidos y erradicados definitivamente del mundo del trabajo. En tal sentido, para garantizar los derechos de las trabajadoras a vivir una vida libre de violencias y acoso en ejercicio de su profesión, este despacho cuenta con elementos suficientes para imponer las medidas que señala a continuación.

El incumplimiento de las medidas cautelares conlleva medidas y/o sanciones administrativas, toda vez que en tratándose de las acciones de protección en materia de Violencia y acoso sexual, estamos en el escenario de los Derechos Humanos, y es la normativa internacional quien lo estipula, tal y como se ha expuesto en este pronunciamiento de Inspección Laboral.

6. ANÁLISIS DE PROPORCIONALIDAD DE LAS MEDIDAS A IMPONER

Las medidas a imponer superan el test de proporcionalidad constitucionalmente exigible, por las siguientes razones:

- i) Idoneidad: las medidas decretadas son aptas y conducentes para eliminar o mitigar de forma efectiva las conductas reprochables del señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA hacia sus trabajadoras, como quiera que implican la vigilancia y seguimiento de esta dependencia, en los términos del Art. 486 del CST;
- ii) Necesidad: no existen alternativas menos gravosas con igual grado de eficacia inmediata para conjurar los hechos reprochables identificados durante la inspección administrativa, en tanto que a través del seguimiento a cámaras de seguridad podrá verificarse si se están respetando los compromisos adquiridos por la Alta Dirección de PETROCASINOS S.A. sobre el respeto al espacio personal, la integridad y la dignidad de las trabajadoras; a través del seguimiento a las denuncias se podrá corroborar que se esté aplicando la política interna y la ruta de atención al acoso sexual;

mediante la campaña se podrá asegurar que sea de amplio conocimiento los derechos de las personas frente a un ambiente de trabajo libre de violencias y acoso sexual y a través de la publicación en cartelera y en página web se vuelven de público conocimiento al interior de la empresa las medidas adoptadas por este Ministerio; y

- iii) Proporcionalidad estricta: el alcance de estas medidas es temporal, preventivo y verificable, limitándose a asegurar derechos fundamentales (trabajo digno y entornos laborales libres de violencia y acoso sexual), mientras se dan las transformaciones culturales, duraderas y significativas al interior de la empresa.

En mérito de lo expuesto, **LOS SUSCRITOS INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

II. RESUELVEN

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER medida preventiva al empleador **PETROCASINOS S.A.**, identificado con el NIT 800119647-1, con domicilio en la Carrera 33 W # 71 – 61 Barrio Provincia de Soto I Bodega 39 – 40 Bucaramanga, Santander, y correo electrónico lider.contabilidad@petrocasinoss.com, representada legalmente por su presidente HÉCTOR AUGUSTO BARRERA GARAVITO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 13834047 o quien haga sus veces, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo, consistente en:

1. **REMISIÓN SEMANAL** de las grabaciones diarias del CCTV de las instalaciones de **PETROCASINOS S.A.** en la Carrera 33 W # 71 – 61 Barrio Provincia de Soto I Bodega 39 – 40 Bucaramanga, Santander, correspondientes al recorrido del señor HÉCTOR AUGUSTO BARRERA desde que arriba a las instalaciones hasta que entra a su oficina. La cual deberá ser allegada a los correos electrónicos mjaimes@mintrabajo.gov.co y lahernandez@mintrabajo.gov.co por el término inicial de seis (6) meses, contados a partir de la comunicación del presente auto.
2. **REMISIÓN MENSUAL** de la estadística de denuncias y quejas de acoso sexual presentadas ante los buzones de la empresa disponibles para ello, así como el trámite adoptado frente a cada una, por el término inicial de seis (6) meses. La cual deberá ser allegada a los correos electrónicos mjaimes@mintrabajo.gov.co y lahernandez@mintrabajo.gov.co mes a mes, desde la fecha de comunicación del presente auto.
3. **COMUNICACIÓN MENSUAL** del retiro de trabajadoras de PETROCASINOS S.A., que prestan sus servicios en el Área Metropolitana de Bucaramanga, en el cual se incluyan datos de identificación y contacto, motivo de retiro del empleo y fecha de terminación de la vinculación laboral. La cual deberá ser allegada a los correos electrónicos mjaimes@mintrabajo.gov.co y lahernandez@mintrabajo.gov.co mes a mes, desde la fecha de comunicación del presente auto por el término inicial de seis (6) meses.
4. **REALIZACIÓN INMEDIATA** de la campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, de que trata el Art. 16 de la Ley 2365 de 2024. Para la realización de dicha campaña, se deberá incluir como mínimo cinco actividades de capacitación y sensibilización sobre la identificación, prevención y atención del acoso sexual, patrones culturales sobre la normalización de las conductas constitutivas de acoso sexual, límites y respeto del espacio personal y estereotipos de género entre hombres y mujeres. En todas ellas deberá participar tanto el personal como la alta gerencia y deberán iniciarse en el plazo de una semana desde la comunicación del presente auto y remitirse la evidencia de cumplimiento a los correos electrónicos mjaimes@mintrabajo.gov.co y lahernandez@mintrabajo.gov.co

5. **PUBLICACIÓN INMEDIATA** del presente acto administrativo en la cartelera de la empresa PETROCASINOS S.A. y en su página web. El soporte de la publicación deberá remitirse a más tardar dentro de la semana siguiente a la comunicación del presente auto a los correos electrónicos mjaimes@mintrabajo.gov.co y lahernandez@mintrabajo.gov.co

PARÁGRAFO PRIMERO. La medida preventiva impuesta en el presente acto administrativo es de ejecución inmediata, tiene carácter preventivo y transitorio, surte efectos desde su comunicación y se aplica sin perjuicio de las acciones sancionatorias su hubiere lugar a ellas.

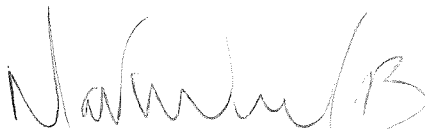
PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento total o parcial de la medida preventiva impuesta en el presente auto constituirá causal de agravación de responsabilidad administrativo laboral y fundamento para la imposición de las sanciones establecidas en el Art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO SEGUNDO: LEVANTAMIENTO DE LA MEDIDA. Las medidas preventivas decretadas en el presente Auto podrán levantarse total o parcialmente cuando, vencido el plazo de seis (6) meses desde su comunicación, se verifique el cumplimiento cabal de las medidas aquí impuestas.

ARTÍCULO TERCERO: COMUNICAR el contenido de esta decisión a las partes jurídicamente interesadas **PETROCASINOS S.A.**, identificado con el NIT 800119647-1, con domicilio en la Carrera 33 W # 71 – 61 Barrio Provincia de Soto l Bodega 39 – 40 Bucaramanga, Santander, y correo electrónico lider.contabilidad@petrocasinos.com, representada legalmente por su presidente HÉCTOR AUGUSTO BARRERA GARAVITO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 13834047 o quien haga sus veces.

ARTÍCULO CUARTO: Contra la presente decisión no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MARÍA VICTORIA JAIMES BECERRA

INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL



LUIS ALBERTO HERNÁNDEZ ARAQUE

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL