



AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Representante a la Cámara



PROYECTO DE LEY NÚMERO de 2018

“por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006”

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedará así:

“Artículo 18.CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducaran en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley. El simple reclamo del trabajador o empleador, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual”

Artículo 2°. La presente ley rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

Atentamente,

MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No.8-68 Oficina 102
Mezaninne Sur
Bogotá - Colombia
Tel: 432 51 00



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Representante a la Cámara

Representante a la cámara

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No.8-68 Oficina 102
Mezaninne Sur
Bogotá - Colombia
Tel: 432 51 00



MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Representante a la Cámara

EXPOSICION DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

El presente proyecto de Ley pretende modificar el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 que establece el término de caducidad para interponer acciones administrativas o judiciales, para sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

En Colombia la Ley 1010 de 2006, normativiza la corrección, prevención y sanción de las conductas de acoso laboral. A pesar la Ley, en la práctica se ha hecho poco efectivo el acceso a la justicia para las víctimas de conductas de hostigamiento en el trabajo, como hemos evidenciado en las pocas denuncias y escasos fallos sancionatorios al respecto, a pesar de la proliferación de esta conducta en las relaciones laborales.

ASPECTOS GENERALES

Primeramente, es preciso aclarar que para efectos del desarrollo de la discusión el concepto de “acceso a la justicia” se entenderá en un sentido amplio, es decir, no debemos restringirlo solamente al acto de llevar ante la jurisdicción laboral un asunto para que se pronuncie en derecho, sino que también se refiere a los mecanismos y herramientas que permitan prevenir, cesar y reparar las consecuencias jurídicas ocasionadas por conductas constitutivas de acoso laboral, ante otras instancias de carácter administrativo o policivo o ante los particulares en el caso de los comités de convivencia laboral.

Estas instancias de acceso a la justicia deben ser efectivas e idóneas para proteger la situación jurídica infringida, es decir, que se garantice a la víctima la posibilidad de plantear como se están vulnerando sus violaciones, que se repare el daño causado y, finalmente se posibilite el castigo del o los responsables.

En consecuencia, el Proyecto tiene como finalidad modificar el artículo 18 de la Ley en mención, buscando establecer que el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral prescriban en tres (3) años, a partir del último acto u hostigamiento

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No.8-68 Oficina 102
Mezanine Sur
Bogotá - Colombia
Tel: 432 51 00



AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Representante a la Cámara

en la relación laboral, equiparándolo con las acciones laborales establecidas en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo.

SUSTENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El acceso a la justicia, en el sentido amplio del concepto, se encuentra garantizado en el artículo 25 de la Convención Americana, que prescribe que *“Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la Ley o la presente Convención (...)”*.

Las prescripciones de corto plazo pretenden buscar seguridad jurídica, que al ser de interés general, es prevalente, tal como lo establece la Constitución Política en su artículo 1°, haciendo posible la vigencia de un orden justo, el cual no puede ser jamás legitimador de lo que atente contra la seguridad jurídica, como sería el caso de no fijar pautas de oportunidad razonables de la acción concreta del derecho substancial. Criterios definidos por los fines esenciales del Estado prescritos en nuestra constitución en su artículo 2°.

La Corte Constitucional en sendas sentencias ha manifestado al respecto de los términos de caducidad cuando han sido debatidos jurisprudencialmente:

“...lejos de atentar contra la dignidad del trabajador, se caracteriza por establecer una seguridad jurídica, por razones de beneficio mutuo de los extremos de la relación laboral, que se ven en situación de inmediatez y prontitud, razón por la cual una prescripción de largo plazo dificultaría a patronos y a trabajadores la tenencia o conservación de pruebas que faciliten su demostración en el juicio. Es por ello que la prescripción trienal de la acción laboral es proporcionada con las necesidades, y por tanto no es contraria a la igualdad, ya que ésta consiste en una equivalencia proporcional, y no en una homologación jurídica absoluta de materias diversas, lo cual sería, a todas luces, un absurdo.”

Según el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el término para interponer la acción en contra del acoso laboral es de sólo seis (6) meses. Esta disposición puede llevar a la

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No.8-68 Oficina 102
Mezaninne Sur
Bogotá - Colombia
Tel: 432 51 00



MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Representante a la Cámara

confusión de las víctimas, en razón que la mayoría de acciones laborales prescriben en el término de 3 años a partir de la ocurrencia de la situación objeto de la controversia.

Diferentes tratadistas han manifestado la antinomia que existe entre la prescripción trienal de los derechos laborales y el término de caducidad que estableció la Ley 1010 de 2006, por lo que se hace necesario identificar dicho término a fin de acompasar los derechos laborales.

El tratadista Garzón en su tratado manifiesta al respecto que *“no resulta coherente dentro del ámbito del derecho laboral que una situación que tiende a vulnerar gravemente la dignidad del trabajador tenga un tiempo más corto de caducidad sin motivación o razón alguna”*¹

Así, considerando la importancia del presente proyecto se hace necesario la modificación al artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 para armonizar la regulación del acoso laboral al ordenamiento del derecho laboral colombiano.

Atentamente

MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Representante a la cámara

¹ Garzón T. (2011). Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006. Una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

*Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 102
Mezaninne Sur
Bogotá - Colombia
Tel: 432 51 00*