



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

Doctor
ORLANDO ALFONSO CLAVIJO CLAVIJO
Secretario
Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Carrera 7 No 8 – 68 Piso 5° Edificio Nuevo del Congreso
Bogotá D.C.

| | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--|------------------------|
| | MINTRABAJO | No. Radicado | 08SE201930000000024872 |
| | | Fecha | 2019-06-26 05:02:46 pm |
| Remitente | Sede | CENTRALES DT | |
| | Depen | DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCION | |
| Destinatario | CAMARA DE REPRESENTANTES | | |
| Anexos | 0 | Folios | 3 |
| COR08SE201930000000024872 | | | |



Al responder cite radicado: **20193.70124882** Id: **21956**
Folios: 3 Fecha: 2019-06-27 11:45:00
Anexos: 0
Remitente : MINISTERIO DE TRABAJO
Destinatario: ORLANDO CLAVIJO CLAVIJO

ASUNTO: CONCEPTO PROYECTO DE LEY 135 DE 2018 CÁMARA, "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO 18 DE LA LEY 1010 DE 2006"

Respetado doctor Clavijo:

Este despacho recibió comunicación con número de radicado 11EE201810000000061059, mediante la cual solicita concepto del Proyecto de Ley No. 135 de 2018 Cámara "Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006".

De manera atenta nos permitimos remitir las observaciones al proyecto de ley del asunto, con base en las Gacetas No. 685 del 13 de septiembre de 2018, 947 del 7 de noviembre de 2018 y 36 del 8 de febrero de 2019, en los siguientes términos:

1. IDENTIFICACIÓN Y OBJETO DEL PROYECTO

El Proyecto de Ley 135 de 2018 Cámara, "Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006" fue presentado por la Honorable Representante María Cristina Soto de Gómez. Este proyecto tiene como objeto aumentar el término de caducidad con el que cuentan los trabajadores para iniciar ante las autoridades judiciales las acciones correspondientes ante las conductas que configuren acoso laboral, en los términos regulados en la Ley 1010 de 2006. Asimismo, el proyecto de ley incluía la interrupción de la prescripción cuando la víctima del acoso laboral realice el simple reclamo, inciso que fue eliminado en la ponencia para segundo debate.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





2. CONTENIDO DE LA PROPUESTA Y OBSERVACIONES

2.1. Articulado del Proyecto de Ley

El Proyecto de Ley consta de dos (2) artículos, el primero modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 y el segundo se refiere a la vigencia de la Ley, la iniciativa plantea textualmente:

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.

Las siguientes observaciones harán énfasis en el contenido del Artículo 1°, teniendo en cuenta que el Artículo 2° no requiere una precisión de fondo.

2.2. Concepto sobre la viabilidad constitucional

En cuanto a la constitucionalidad de la iniciativa, es necesario mencionar en primer lugar, que el Ministerio del Trabajo observa que la propuesta busca garantizar y proteger el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, derecho fundamental consagrado en el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.

Respecto al establecimiento de términos por parte del Congreso de la República, la Corte Constitucional ha manifestado:

“[...] que el establecimiento de términos que predeterminan el normal trámite de los procesos judiciales o administrativos, es un desarrollo claro de la cláusula general de competencia del Congreso para hacer las leyes y que la Constitución le ha conferido al Legislador un amplio margen de configuración política de los procedimientos, puesto que con ello no sólo pretende otorgar un alto grado de seguridad jurídica a los administrados, sino también busca la efectividad de los derechos y deberes consagrados en la Carta.

De manera particular, la Corte ha precisado que en materia de términos procesales, el margen de configuración del legislador es muy amplio, ya que no existe un parámetro estricto para poder determinar en abstracto la razonabilidad de los mismos dado que ella está vinculada a

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





la finalidad de los procedimientos, que no es otra que la de permitir la realización del derecho sustancial.

Al respecto la Corte ha señalado que “[e]n virtud de la cláusula general de competencia, el legislador está ampliamente facultado para fijar los procedimientos judiciales y, en particular, los términos que conducen a su realización, siempre y cuando los mismos sean razonables y estén dirigidos a garantizar el derecho sustancial.”¹

Así pues, ampliar el término de caducidad para interponer las acciones derivadas del acoso laboral, propende por la protección del trabajo en condiciones dignas y justas.

2.3. Concepto sobre la viabilidad legal

El proyecto de Ley busca ampliar, bajo el principio de igualdad, la oportunidad procesal con la que cuentan los trabajadores para acudir a la protección de sus derechos laborales, en la medida que propone igualar el término de caducidad del acoso laboral al término de prescripción de la acción al que se refiere el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo. Con esto se unifica el criterio y término, por seguridad y claridad jurídica, para hacer efectiva la garantía en todo tipo de relaciones laborales, tanto en sede judicial como administrativa o en el mismo entorno laboral privado.

Por otro lado, en el texto propuesto en el pliego de modificaciones de la ponencia para segundo debate (Gaceta No. 36 de 2019) se observa la eliminación del inciso “El simple reclamo del trabajador o empleador interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”. Frente a esta proposición se resalta la conveniencia, dado que este aspecto se plasma dentro de la iniciativa en un artículo denominado “CADUCIDAD”. En ese sentido es necesario diferenciar los conceptos de “PRESCRIPCIÓN” y “CADUCIDAD”, para ello, se cita unos apartes del fallo 11001-03-06-000-2018-00054-00(C) del Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil del 03 de julio de 2018.

“Las principales diferencias que para la jurisprudencia y la doctrina existen entre la prescripción y la caducidad pueden puntualizarse así:

(i) La prescripción es una institución de derecho sustancial, en tanto produce el nacimiento o la extinción de derechos y obligaciones, mientras que la caducidad es una figura de derecho procesal, en cuanto entraña la imposibilidad de acudir a la jurisdicción en procura de determinada “acción”, pretensión o medio de control.

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-401 de 2010.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





(ii) La prescripción debe ser alegada expresamente por el deudor y, salvo en algunos casos especiales, no puede ser declarada de oficio por el juez o la autoridad competente. La caducidad puede y debe ser declarada de oficio.

(iii) La prescripción puede suspenderse, en los casos previstos en la ley; la caducidad no.

(iv) La prescripción puede interrumpirse natural o civilmente, en los casos indicados por la ley; la caducidad solo puede impedirse o dejarse inoperante mediante la presentación oportuna de la demanda (artículo 94 del Código General del Proceso).

(iv) La prescripción puede renunciarse expresa o tácitamente, después de cumplida; la caducidad no puede renunciarse”

Asimismo, la Sección Segunda del Consejo de Estado explicó las diferencias entre los fenómenos jurídicos de caducidad y prescripción, teniendo en cuenta que son conceptos distintos.

“De acuerdo al análisis jurisprudencial de la corporación, la caducidad “es un fenómeno cuya ocurrencia depende del cumplimiento del término perentorio establecido para ejercer las acciones ante la jurisdicción derivadas de los actos, hechos, omisiones u operaciones de la administración, sin que se haya ejercido el derecho de acción por parte del interesado”.

En cambio, según concepto de la Sala, la prescripción “es el fenómeno mediante el cual el ejercicio de un derecho se adquiere o se extingue con el solo transcurso del tiempo de acuerdo a las condiciones descritas en las normas que para cada situación se dicten bien sea en materia adquisitiva o extintiva”.

En conclusión, el alto tribunal reiteró que la prescripción es una institución jurídica en virtud de la cual se adquieren o se extinguen derechos, mientras que la caducidad se relaciona con la oportunidad de acudir a la jurisdicción competente para instaurar la correspondiente acción legal, según sea el caso (C.P. Sandra Lisset Ibarra Vélez).”²

Toda vez que, la interrupción es propia de la prescripción y no de la caducidad, y que esta última refiere es a la oportunidad de acudir ante la jurisdicción y no a la extinción de un derecho, es conveniente dicha eliminación.

² Consejo de Estado Sección Segunda, Sentencia 27001233300020130034601 (03272014), 9/7/2015. Disponible en: <http://www.cga.gov.co/Informacion-institucional/Juridica/Consejo%20de%20Estado/Consejo%20de%20Estado%20Recuerda%20Diferencias%20Conceptuales%20Entre%20Prescripci%C3%B3n.pdf>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





2.4. Concepto de Conveniencia

El Ministerio del Trabajo considera conveniente y pertinente el Proyecto de Ley, en la medida que amplía el término para acceder a las acciones que protegen del acoso laboral, en línea con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT en su informe *“Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”* correspondiente a la Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión del año 2018, manifiesta que:

“La aplicación de la legislación y las políticas sobre la violencia y el acoso actúa como elemento de disuasión para los perpetradores y ayuda a impugnar las culturas de impunidad que facilitan la violencia y el acoso. También puede aportar reparaciones por el daño y el sufrimiento provocados, proporcionar apoyo y reconocer el agravio sufrido por la víctima.”³

En este sentido, la ampliación del término de caducidad de las acciones por acoso laboral servirá como un elemento para disminuir este tipo de casos y facilitará el acceso a la justicia por parte de las víctimas de acoso laboral.

Asimismo, esta iniciativa aporta a la disminución de las cifras de acoso laboral que han venido en aumento en el país.

“[De acuerdo con] cifras del Ministerio de Trabajo en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos, de los cuales se calcula que menos del 10% han tenido alguna retribución a favor del demandante. [...]”

[S]egún un informe de la Universidad Libre sobre el tema, [...] uno de los principales problemas es que las personas víctimas de este flagelo no denuncian. “El 70 por ciento de la gente no denuncia por miedo a perder su trabajo y por ignorancia, puesto que siete de cada diez empleados desconocen la Ley 1010 de 2006”, dijo Rocío Niño, profesora de la Facultad de Derecho de esta institución. [...]”

Si se comparan estas cifras con las presentadas en el primer semestre de 2017, los datos son alarmantes y muestran un panorama preocupante frente al acoso laboral en el país, ya que mientras el año pasado el Mintrabajo recibió 803 denuncias, a junio de este año ya se registran 1.406.”⁴

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

⁴ Periódico Portafolio. Nota de Prensa: El acoso laboral sigue creciendo en Colombia. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia-520447>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Ampliando el término de caducidad de las acciones por acoso laboral, es posible aumentar el índice de denuncias por este flagelo y reducir su impunidad.

3. CONSIDERACIONES FINALES

En términos generales en la modificación que se propone, no solo se hallan elementos que motivan y justifican, constitucional y procesalmente la propuesta, sino que además encuentra este Despacho que se alcanza el objetivo de la seguridad jurídica que promueve el proyecto, sin sacrificar derechos o imponer cargas a las partes en una relación laboral, conservando la motivación inicial, en el sentido que se ampliaría el escenario de protección a los trabajadores, que por ser víctimas de acoso laboral pueden ver reducidas sus expectativas y garantías.

Por lo expuesto y considerando las sugerencias realizadas anteriormente, el proyecto de reforma de la Ley 1010 de 2006, se considera viable jurídica y técnicamente.

Cordialmente,

CARLOS ALBERTO BAENA LÓPEZ
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

Proyectó: Agonzalez
Aprobó: AngelaC

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

