

## **Lo que debes saber sobre la Ley que modificó la caducidad de las Acciones derivadas por Acoso Laboral .**

El pasado 23 de mayo de 2022, fue sancionada la **Ley 2209 de 2022**, por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, con el fin de extender, a **tres (3) años**, el término de Caducidad de las Acciones derivadas del Acoso Laboral.

### **¿ En qué consiste la caducidad de las Acciones derivadas del Acoso Laboral?**

En que la persona que se considere víctima de acoso laboral contará con un término de caducidad, ya no de seis (6) meses, sino de tres (3) años contados a partir del último acto u hostigamiento en la relación laboral, para hacer uso de las acciones derivadas del Acoso.

### **¿Qué implicaciones tiene la ampliación del término de Caducidad frente a las Acciones Preventivas y Correctivas ?**

1. Que la persona víctima de Acoso tendrá tres (3) años para interponer la Queja ante el **Comité de Convivencia Laboral** de tu Empresa.
2. Que la persona víctima de Acoso tendrá tres (3) años Interponer una denuncia por escrito ante el **Ministerio del trabajo, Inspector Municipal de Policía, Personero Municipal o de la Defensor del Pueblo** según sea el caso.
3. Que la persona víctima de Acoso tendrá tres (3) años acudir a un **Centro de Conciliación Autorizado**.

### **¿Cuáles podrían ser las implicaciones de las Acciones Sancionatorias<sup>1</sup> derivadas de una reclamación judicial por Acoso Laboral ?**

---

<sup>1</sup>

1. La declaratoria de existencia del Acoso Laboral por parte de la Autoridad judicial y que daría lugar al pago de indemnizaciones en favor de la víctima por daños ocasionados y probados a partir del Acoso Laboral.
2. La declaratoria de Acoso y la prueba de que existió un Despido Sin justa Causa dentro de los seis (6) meses a la interposición de la Queja sobre dicho Acoso, y la eventual solicitud y procedencia de reintegro del Trabajador.
3. La declaratoria del Acoso Laboral y la subsecuente interposición de sanciones por parte de la Autoridad Competente a la persona que realiza el Acoso y al empleador que tolera la situación de Acoso.

Somos un proyecto hecho por emprendedores, para emprendedores, no dudes en contactarnos si tienes alguna inquietud adicional, a través de los siguientes medios:

**Correo Electrónico:** [consultas@aleconsultoria.com](mailto:consultas@aleconsultoria.com)

**Instagram:** [@aleconsultoriaconproposito](https://www.instagram.com/aleconsultoriaconproposito)

**Twitter:** [@aleconsultoria](https://twitter.com/aleconsultoria)

**Tik Tok:** [@aleconsultoria](https://www.tiktok.com/@aleconsultoria)

**Facebook:** [Ale Consultoría con Propósito](https://www.facebook.com/AleConsultoriaconProposito)

**Linkedin:** [Ale Consultoría con Propósito](https://www.linkedin.com/company/AleConsultoriaconProposito)

Cordialmente,

**Iván Jiménez Uribe.**

Oráculo Laboral para Emprendedores.

**A.L.E. Consultoría con Propósito.**

[consultas@aleconsultoria.com](mailto:consultas@aleconsultoria.com)

**Maira Alejandra López**

Oráculo Laboral para Emprendedores.

**A.L.E. Consultoría con Propósito.**