

CONCEPTO 15538 DE 2017

(30 marzo)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Doctora

YOLIMA SÁNCHEZ.

Profesional Grado 06 Encargada Evaluación y Certificación por Competencias Laborales SENA

Regional Amazonas. ysanchez@sena.edu.co

ASUNTO: Solicitud de concepto sobre caducidad de la acción por acoso laboral.

Radicado: 7-2017-006509

En atención a la solicitud con Radicado: 7-2017-006509, mediante la cual solicita concepto en los siguientes términos: “Atentamente solicito por favor me indique cual es el término de caducidad que se tiene para acciones derivada de un posible acoso laboral, aplica para ambas partes (quejoso y de quien se quejan)?, qué otras actuaciones se pueden derivar, porque otros motivos se puede llamar al quejoso?”, nos manifestamos en el siguiente sentido:

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

ANÁLISIS JURÍDICO

La caducidad de la acción derivada del acoso laboral esta consagrada en la ley [1010](#) de 2006 que establece:

“Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.”

Entendiendo la caducidad como la pérdida de la oportunidad de ejercer una acción por el transcurso del tiempo. Cuando opera la caducidad por la inacción del interesado, este pierde la posibilidad de poner en funcionamiento el aparato estatal para que proteja sus derechos.

En este sentido, la persona víctima de una conducta constitutiva de acoso laboral, debe iniciar el proceso de investigación correspondiente, mediante la información de la ocurrencia de la conducta con el fin de que se tomen las medidas correctivas o sancionatorias del caso.

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la magistrada Bertha Lucía Ramírez de Páez, de fecha 4 de julio de 2013, expediente no. 110010325000201200301-00, se pronunció así sobre la caducidad en el acoso

laboral:

“Siendo que la caducidad comporta el término dentro del cual es posible ejercer el derecho de acción, el plazo establecido en el artículo [18](#) de la Ley 1010 de 2006, ya citado, hace referencia a la oportunidad procesal con la que cuentan las víctimas del acoso laboral para iniciar los trámites de carácter preventivo o sancionatorio con el fin de proteger sus derechos.”

De lo expuesto es claro que quien es víctima de acoso laboral debe hacer la denuncia o informar para que se inicie la investigación correspondiente dentro de los 6 meses siguientes a la ocurrencia del hecho. Sin embargo, cuando el acoso laboral se dar por una serie de conductas sucesivas, o cuando el hecho constitutivo de acoso no es de ejecución instantánea sino de permanencia en el tiempo, el término de la caducidad empieza a contarse a partir de la ocurrencia del último hecho o de la terminación de la conducta continua.

Frente al interrogante de si la caducidad “aplica para ambas partes (quejoso y de quien se quejan?” aclaramos en primer lugar que el carácter de quejoso lo tiene precisamente quien interpone la queja o denuncia por el hecho. Ahora bien, la caducidad no se aplica sobre personas sino sobre la posibilidad jurídica de iniciar el proceso, vencido el término de los seis meses, ni la víctima del acoso ni ninguna otra persona podrá solicitar el inicio de la investigación pues se ha perdido la oportunidad para hacerlo, la caducidad opera sobre la acción y, en caso de que se intente, dada la extemporaneidad de la denuncia, el denunciado puede alegar la caducidad o, en su lugar, el investigador la declarará oficiosamente y archivará el expediente.

Finalmente, si se produjo la caducidad de la acción para iniciar una investigación sobre acoso laboral, el hecho puede ser investigado y sancionado por medio de un proceso disciplinario que tiene un término de 5 años para investigar y fallar las conductas constitutivas de falta disciplinaria, entre otras la de acoso laboral, solo que en este caso, no se puede aplicar el proceso expedito previsto en la ley 1010 de 2006, con las garantías que para la víctima se establecen en esa norma, sino que se debe adelantar un proceso disciplinario ordinario o común en los términos y procedimientos fijados por el Código Único Disciplinario.

El presente concepto se rinde de conformidad con lo dispuesto por el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

Carlos Emilio Burbano

Coordinador Grupo Conceptos y Producción Normativa

Dirección Jurídica SENA



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo