

Bogotá D.C.,

**URGENTE**

08SE201712030000026140

Al responder por favor citar este número de radicado

**ASUNTO:** Respuesta Radicado No. 22281- 2017  
Consulta Acción de Reintegro por queja Acoso Laboral

Respetada Señora:

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto en la cual Usted solicita lo siguiente:  
*“cuanto tiempo tengo para presentar la acción de reintegro, teniendo en cuenta que fui despedida dentro del término establecido en la ley 1010 de 2006 artículo 11, como protección a las personas que interponen queja de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral(...)”*

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la **función orientadora** en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto el tema planteado en su consulta mediante las siguientes apreciaciones:

Es importante indicarle que La Ley 1010 de enero 23 de 2006 *“por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, ha definido y establecido las modalidades de acoso laboral, así como también ha señalado de manera expresa qué conductas constituyen acoso laboral y cuáles comportamientos no tienen dicha calificación.

Igualmente, la misma Ley 1010 de 2006 en su artículo 11 ha señalado:

**ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.** *A fin de evitar actos de represalia contra*

*quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:*

*1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.*

**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.*

*La legislación laboral colombiana no establece un plazo determinado para el pago de las prestaciones sociales, pero del texto de la norma citada se colige que el empleador debe pagar al trabajador los valores debidos a la fecha de terminación del contrato de trabajo y el hecho de que no lo pague oportunamente, lo hará acreedor al pago de una indemnización en los términos establecidos en la norma antes transcrita, es decir, que el empleador debe pagar al trabajador una **indemnización** equivalente a un salario diario por cada día de mora.*

Debe indicarse, que si el empleador desconoció sus derechos laborales y el trabajador se encuentra en alguna de estas circunstancias descritas en la Ley 1010 de 2006, efectivamente le corresponde adelantar el trámite a la justicia laboral ordinaria.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

[ ORIGINAL FIRMADO ]

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica