

INFORMACIÓN NORMA O ACTO ADMINISTRATIVO DE CARÁCTER GENERAL

Tipo de Norma	Ley Ordinaria
Número	1010
Fecha de Expedición	23 de enero de 2006
Epígrafe (Título de la Norma o acto administrativo)	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.
Tema	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el contexto de las relaciones de trabajo privadas o públicas.
Palabras Claves	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el contexto de las relaciones de trabajo privadas o públicas.  Acoso Laboral, Medida Preventiva, Corrección y Sanción,
Vigencia	La Ley 1010 de 2006 rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles. Estado: Vigente. <ul style="list-style-type: none"><li>• Corregida por el decreto 231 del 2006</li><li>• Modificada por la Ley 1622 de 2013</li><li>• Modificada por la Ley 2209 del 23 de mayo del 2022.</li></ul>

Análisis

La ley 1010 del 2006, definió el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

El propósito de la Ley 1010 de 2006 es prevenir, corregir y sancionar las situaciones de acoso que se presenten, desarrollando una serie de disposiciones normativas respecto a la discriminación laboral producidas por actuación u omisión que vulneren o amenacen el derecho a la igualdad en contextos laborales.

Tal como se dispone en el artículo primero la Ley 1010 de 2006 busca proteger los bienes jurídicos como: *“el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”*.

Se precisa que esta Ley aplica a trabajadores privados, trabajadores oficiales y empleados públicos dentro del territorio nacional.

Respecto a la competencia esta se determina de acuerdo a la clasificación de empleado, para trabajadores o empleados particulares les corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, en cuanto a los servidores públicos, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la misma Ley.

Por otro lado, en cuanto al procedimiento sancionatorio en lo que respecta a la imposición de las sanciones de que trata la Ley 1010 del 2006 de resalta lo siguiente:

- Cuando la competencia para la sanción correspondiere al ministerio público se aplicará el procedimiento previsto en el código Disciplinario Único. (aplica para la Agencia ITRC)
- Cuando la sanción es competencia de los jueces Laborales se citará a audiencia dentro los treinta (30) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a lo cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá dentro de los 30 días siguientes a su interposición. Se aplicará el código procesal del trabajo y la seguridad social.

Por último, las acciones derivadas del acoso laboral caducaran a los tres (3) años después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en el artículo siete (7) de la mencionada ley.

Fuente

Link:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Página: 2 de 3

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PM04-JDI-PR01- FT30	Versión	01	Fecha emisión	19/05/2022
--------	---------------------	---------	----	---------------	------------



ITRC