

## NOVEDADES CON IMPACTO LABORAL

Comunidad Scola;

Compartimos con ustedes algunos pronunciamientos novedosos emitidos por el Ministerio del Trabajo y el Consejo de Estado:

### i. **Novedad del Consejo de Estado - Interpretación frente a la notificación de las sentencias:**

El pasado 29 de noviembre de 2022, la Sala Plena del Consejo de Estado expidió auto de unificación jurisprudencial que aclara la interpretación de los artículos 203 y 205 del Código Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo (CPACA) en lo que tiene que ver con la notificación electrónica de las sentencias. Para entender el conflicto que dirimió la sala, es importante tener en cuenta lo siguiente:

1. El artículo 203 del CPACA permite concluir que la sentencia se entendería notificada al momento de contar con la constancia de recepción de la sentencia. Esto por cuanto el inciso segundo indica: *“al expediente se anexará la constancia de recibo generada por el sistema de información, y se entenderá surtida la notificación en tal fecha.”*
2. El artículo 205 del CPACA establece que se entenderá surtida la notificación por medios electrónicos, una vez transcurrieran 2 días hábiles siguientes al envío del mensaje que contiene la sentencia.

Ante la contradicción normativa, el Consejo de Estado estableció que, para todos los efectos, se entenderá realizada la notificación de la sentencia judicial una vez hubiesen transcurridos los 2 días hábiles siguientes al envío del mensaje y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente al de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 205 del CPACA.

### ii. **Novedad del Ministerio del Trabajo – Actuaciones frente al acoso laboral**

El Ministerio de Trabajo en el mes de noviembre de 2022 expidió los nuevos lineamientos para la prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, en relación con la aplicación del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Al respecto es importante resaltar lo siguiente:

1. La protección del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 cubre a la persona que presenta la queja de acoso laboral y a los testigos que intervienen en la investigación.
2. Los Inspectores de Trabajo en relación con su actividad de prevención y promoción realizarán las advertencias a los empleadores para que garanticen el adecuado trámite de la queja de acoso laboral.
3. Se entenderá que la terminación del contrato de trabajo que se presente dentro de los 6 meses posteriores a la presentación de la queja de acoso laboral resulta discriminatoria, salvo que se demuestre la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

La novedad que presenta el Ministerio de Trabajo en su nuevo lineamiento frente a los procedimientos de acoso laboral, es la posibilidad de comprobar si se presentaron o no las conductas de acoso laboral, además de poder sancionar, en caso de ser procedente, al empleador que termine el contrato de trabajo dentro de los 6 meses de protección que establece la Ley 1010 de 2006 y no demuestre la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo ya no solo se limita a verificar el cumplimiento del procedimiento adelantado al interior del Comité de Convivencia, sino que asume una posición más garantista frente a las quejas de acoso laboral que presente los trabajadores o terceros. Es por ello que sugerimos a nuestros lectores:

- Verificar la existencia y buen funcionamiento del Comité de Convivencia al interior de la compañía.
- Constatar que los trabajadores cuenten con la capacitación sobre prevención y tratamiento de conductas de acoso laboral.
- Identificar que el Comité de Convivencia Laboral este atendiendo oportunamente las quejas presentadas por su comunidad laboral.
- Verificar que el Comité de Convivencia Laboral realice seguimiento estricto a los compromisos que alcanzan con los trabajadores en conflicto.
- Realizar la auditoría interna en el Comité de Convivencia de Acoso laboral con el propósito de identificar que este órgano autónomo de la organización este cumpliendo con las reuniones mínimas que exige la Ley.

Estaremos al tanto de cualquier duda que pueda presentarse.

**Por: Juan Sebastián López Jiménez**

[slopez@scolalegal.com](mailto:slopez@scolalegal.com)

Diciembre 21 de 2022