



Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

Bogotá D.C., 05 de Noviembre de 2019

Señores

SEGUNDO COMANDANTE DEL EJÉRCITO - INSPECTOR GENERAL DEL EJÉRCITO – COMANDANTE COMANDO ESTRATÉGICO DE TRANSFORMACIÓN DEL EJÉRCITO DEL FUTURO – JEFES DE ESTADO MAYOR COMANDO EJÉRCITO – JEFES DE DEPARTAMENTO – COMANDANTES COMANDOS FUNCIONALES Y DE APOYO DE COMBATE – DEPENDENCIAS DEL ESTADO MAYOR – COMANDANTES UNIDADES OPERATIVAS MAYORES, MENORES – COMANDOS OPERATIVOS – FUERZAS DE TAREA Y UNIDADES TÁCTICAS.

Asunto: Análisis de las conductas de “**Acoso Laboral**”, “**Acoso Laboral Sexual**” y “**Acoso Sexual**” como Faltas Disciplinarias en la Ley 1862 de 2017.

Considerando la misión desarrollada por la Dirección de Control de Investigaciones del Ejército Nacional, en cumplimiento a la Tabla de Organización y Equipo No. 214016 y la Directiva Permanente No. 000051 de 2019 expedida por el Comando del Ejército Nacional, en la que se señala como “**CAPACIDAD**” la de “*Promover y difundir al interior de la Fuerza directrices en materia Disciplinaria y Administrativa, con el fin de lograr la Unificación de Criterios Jurídicos en estas materias*”; y con el ánimo de fortalecer y promover desde el ámbito Disciplinario Castrense la política institucional de “**Género**”, basada en el respeto por la dignidad humana y las garantías constitucionales y legales de nuestros hombres y mujeres; con toda atención procede este Comando a emitir postura institucional sobre las conductas de “**Acoso Laboral**”, “**Acoso Laboral Sexual**” y “**Acoso Sexual**”; dejando de presente desde ya que cada una de las conductas antes descritas puede constituir una situación fáctica independiente una de la otra, frente a la cual se pueden adoptar acciones de carácter jurídico distintas, entre ellas la “*Acción Disciplinaria*”; para lo cual se presenta a continuación las siguientes Consideraciones Fácticas y Jurídicas:

I. CONTEXTO NORMATIVO DEL “ACOSO LABORAL”, “ACOSO LABORAL SEXUAL” Y “ACOSO SEXUAL”

En razón de la proliferación de denuncias a nivel nacional relacionadas con Acoso Sexual en ambientes laborales y no laborales, es viable contextualizar a



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013
Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

la Fuerza en las características propias que permite identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de **“Acoso Laboral”**, **“Acoso Laboral Sexual”** o **“Acoso Sexual”**, cada una de estas conductas puede ser abordada desde ámbitos de tipo jurídico Administrativos o Judiciales distintos como en adelante se verá, por tanto frente a cada una de ellas procederán acciones independientes que deberán ser adoptadas por todo aquel militar que conozca de la conducta o por el superior jerárquico ante quien se denuncia.

A. DEL **“ACOSO LABORAL”**

En Colombia el Acoso Laboral fue reglado por la Ley 1010 de 2006, plexo normativo en el cual no solo se definió el Acoso Laboral por sí mismo, sino que se determinaron las modalidades en que aquel se presenta y el procedimiento que en materia Conciliatoria, Disciplinaria y Laboral se debe agotar en los casos de denunciarse este tipo de conductas.

Es así, que citada normatividad definió el **“Acoso Laboral”** como: *“(…) “i) toda conducta persistente y demostrable, (ii) ejercida sobre un empleado, trabajador (iii) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, (iv) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, (v) a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”¹ (…)*”.

Los **“Bienes Jurídicos”** que se persiguen proteger mediante la consagración de la Ley 1010 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”*, son principalmente los siguientes: **i) El Trabajo en condiciones dignas y justas; ii) La Libertad; iii) La Intimidación, iv) La Honra y v) La Salud Mental de los trabajadores, empleados y contratistas;** lo anterior con el fin de consagrar la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa.

A su vez, esta disposición contiene una clasificación de los tipos de Acoso Laboral con definiciones particulares para cada uno de ellos. Así, la ley contempla seis (6) modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, los cuales son: **(i) Maltrato Laboral**, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre²; **(ii)**

¹ Artículo 2º Ley 1010/2006. Definición y modalidades de acoso laboral.

² El texto literal de la definición de esta modalidad, contenida en la ley es el siguiente: “I. Maltrato laboral. Todo acto de violencia



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

Persecución Laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador³; (iii) Discriminación Laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13° de la Constitución Política⁴, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; (iv) Entorpecimiento Laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas⁵; (v) Inequidad Laboral, definida como la “*asignación de funciones a menosprecio del trabajador*”⁶; (vi) Desprotección Laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad⁷.

B. DEL “ACOSO LABORAL SEXUAL”

A pesar del esfuerzo descriptivo y comprensivo del legislador que se refleja en el texto legal analizado anteriormente, debe llamarse la atención acerca de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., respecto de la aplicación por Colombia del Convenio sobre la Discriminación (*Convenio 111 que Colombia ratificó en 1969*), hizo la siguiente observación:

“(...) Acoso Laboral. La Comisión toma nota con interés de la ley núm. 1010 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. La Comisión nota que dicha legislación no contempla una relación detallada sobre

contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.

³ *La persecución laboral se encuentra definida por la ley, así: “toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”.*

⁴ *En los términos de la Ley, este tipo de acoso se define de la siguiente manera: “3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.*

⁵ *La Ley define el entorpecimiento laboral como “toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos”.*

⁶ *Cfr. Ley 1010 de 2006, art. 2°, punto 5.*

⁷ *La desprotección laboral es definida por la Ley 1010 de 2006 como “[f]oda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.*



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

acoso sexual que tome en consideración los distintos elementos que incluye la observación general de 2002. La Comisión confía que el Gobierno estará en condiciones en su próxima memoria de brindar información sobre el avance en la adopción de disposiciones específicas que garanticen una protección del acoso sexual en el campo laboral en conformidad con su observación general de 2002”.

Corresponde entonces, remitirse a la referida observación de 2002 y en ella se encuentra, entre otros aspectos, lo siguiente:

“(...) La Comisión ha expresado anteriormente su opinión según la cual, el acoso sexual es una forma de discriminación y por lo tanto debe ser examinada entre los requerimientos del Convenio. Por ello, de acuerdo con los requerimientos del Convenio de prohibir la discriminación con motivo de sexo, y de adoptar una política para promover la igualdad de oportunidades y de trato, considera la Comisión que deben adoptarse medidas para tratar el acoso sexual.

En vista de la gravedad y de las serias repercusiones de esta práctica, la Comisión insta a los gobiernos a que adopten medidas apropiadas para prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación. A través de los años, la Comisión tuvo la oportunidad de reconsiderar distintas legislaciones nacionales y políticas para abordar esta cuestión, así como decisiones judiciales y convenios colectivos en esta materia, todos los cuales revelaron similares enfoques, definiciones y procedimientos. Las definiciones contienen los siguientes elementos clave:

1 (quid pro quo) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; o

2 (entorno de trabajo hostil) un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario”⁸ (...)”.

Frente a este aspecto hay que mencionar, que si bien la Ley 1010 de 2006 no fue lo suficientemente explícita y clara en materia de Acoso Sexual, su texto permite comprenderlo dentro de las conductas proscritas que merecen protección en razón del contenido de la primera modalidad de Acoso Laboral

⁸ Subrayado y negrilla fuera de texto original



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013
Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

definida como "Maltrato Laboral", pues el Acoso Sexual de índole Laboral constituye un acto de violencia contra la integridad moral de la víctima que lesiona sus derechos fundamentales, entre ellos la intimidad; interpretación que en igual sentido dio la Procuraduría General de la Nación mediante **Concepto Jurídico No. C-134-2018 salida 140547 30/10/2018**, en el que se expresó:

"(...) De manera que en consonancia con lo dispuesto en los artículos 1.^º y 2.^º-1^º de la Ley 1010 de 2006, resulta viable indicar que una de las modalidades de acoso laboral es el acoso sexual, en consideración al hostigamiento, asedio o persecución emprendidas por el victimario, que en términos generales produce zozobra, intimidación o afectación psicológica a quien lo padece, comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en el ámbito de trabajo. Así fue mencionado en el auto del 14 de agosto de 2017¹¹, mediante el cual el Procurador General de la Nación resolvió el recurso de reposición interpuesto contra una decisión de archivo:

"La falta de acoso laboral, bajo la modalidad de acoso sexual, es una falta que se tipifica como discriminatoria de la condición de la mujer, en nuestro criterio es sobre la condición general del ser humano, toda vez que no sólo la puede padecer la mujer, y son de aquellas que afectan en forma grave el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Ver Sentencia T-265 del 23 de mayo de 2016 de la Corte Constitucional. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio."

Es en este contexto que debe modularse el artículo 21-15¹² de la Resolución 592

^{*} «OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. // Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: 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 [...]».

¹⁰ «ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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 [sic]. // En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: // 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral [...]».

¹¹ Radicación IUS 2015-434420. Investigado: JORGE ARMANDO OTÁLORA GÓMEZ.

¹² «Cuando la queja contenga además conductas de acoso sexual, en aplicación del artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, que adicionó el artículo 210A de la Ley 599 de 2000, y del numeral 1 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, el escrito se remitirá a la autoridad judicial que corresponda, y al operador disciplinario competente».



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

del 10 de noviembre de 2017, respecto al tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral como modalidad de acoso laboral, que se tendrá en cuenta por los comités de convivencia laboral de la PGN a la hora de analizar la queja y establecer la aplicación del procedimiento interno, confidencial y conciliatorio allí previsto, sin perjuicio de la remisión a la autoridad judicial competente. (...)”.

Por otra parte, la **Recomendación General No. 19 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)**, definió el **Acoso Sexual** en los siguientes términos: “(...) *Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil (...)”¹³; concepto que conlleva a la apropiación de éste en entornos laborales donde se presenten este tipo de conductas, pues tal y como lo refiere el mismo, tienen como fin causar a la víctima presiones o contrariedades en el contexto laboral, de tal suerte que este tipo de conducta se puede manifestar, entre otras, de las dos siguientes formas a saber:*

1. **Como Chantaje**, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral o la afectación de sus condiciones laborales, tales como conceptos de idoneidad negativos para ascensos, evaluaciones y calificaciones negativas, traslados, solicitudes de retiro, entre otras para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. **Como Ambiente Laboral Hostil**, en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima en su entorno laboral público o privado, el cual se puede presentar al realizar comentarios de doble sentido hacia la víctima, miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual, propagar rumores sexuales acerca de la víctima, mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales, llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”, espiar mientras se cambia o está encerrada en un baño público o privado, la utilización o exhibición de material pornográfico, entre otras.

¹³ Subrayado y negrilla fuera de texto original.



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

En tal sentido, es claro entender que no toda conducta verbal, no verbal o física de connotación sexual puede constituir una forma de “Acoso Laboral”, pues como se indicó con anterioridad ella debe no solo sumar los elementos del Acoso Sexual como una de las formas conductuales antes descritas, sino también los criterios dispuestos en la Ley 1010 de 2006 para entenderse que referido acoso tiene Connotación Laboral y puede constituir un “ACOSO LABORAL SEXUAL”.

Situación que en el contexto jerarquizado de las Fuerzas Militares puede generar contradicciones o indebidas interpretaciones, pues pese a que dada la jerarquía señalada por el Decreto 1790 de 2000 “*Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares*”, dispuesta en los grados militares que supone subordinación, obediencia, cortesía militar, entre otras características propias de la profesión de las armas; no todos los superiores militares tienen una relación laboral con Dependencia Funcional inmediata o mediata, o de compañero de trabajo con sus subordinados jerárquicos, que permita inferir que cualquier conducta verbal, no verbal o física de connotación sexual se constituya en “Acoso Laboral Sexual”.

Así las cosas, es un hecho claro que en razón a la misma organización militar la subordinación o superioridad laboral mediata o inmediata entre militares, o la relación laboral de compañeros exigida por la Ley 1010 de 2006 para configurar modalidades de “Acoso Laboral”, se puede determinar dada la dependencia orgánica del Oficial, Suboficial o Soldado a la Dependencia o Unidad Militar a la que pertenece, pues será con dicho personal (*Militar o Civil*) que integre la Unidad Militar o Dependencia, con los que se detente la relación laboral exigida por la ley enunciada. Ahora bien, frente al resto del personal militar superior o subalterno en Categorías (*Oficiales, Suboficiales, Soldados, Personal Civil de Planta*), Grados o Antigüedad, lo que se presenta es una relación jerárquica que se reconoce en el aspecto propiamente militar, la cual genera una autoridad frente a los subalternos.

C. DEL “ACOSO SEXUAL”

Finalmente, no podemos pasar por alto el hecho de que el Código Penal Colombiano (*Ley 599 de 2000*), en su artículo 210A, adicionado por el artículo 29° de la Ley 1257 de 2008, disposición que se encuentra inscrita en el Título IV “*Delitos contra la Libertad, Integridad y Formación Sexuales*”, Capítulo II “*De los Delitos Sexuales Abusivos*”, tipifica el delito de “Acoso Sexual” en los



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

siguientes términos: "(...) El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años. (...)".

Sobre el delito de "Acoso Sexual" la Corte Suprema de Justicia ha indicado que es un acto verbal o físico que implica "**acciones, tocamientos, señas o conductas de naturaleza sexual y que no constituyen un delito más grave**". Se trata, además, de conductas NO CONSENTIDAS que buscan un favor sexual en beneficio propio o de un tercero, relacionadas con una insinuación que no va más allá, por tanto, la Alta Corporación aduce que no se trata de un delito de resultado en lo que al contenido eminentemente sexual respecta.

Así mismo, la Corte dijo que el "Acoso Sexual" no se configura en un solo evento o una sola conducta. Aunque no está definido un tiempo específico, lo cierto es que debe ser una conducta repetitiva, insistente, que genere mortificación en la víctima; en igual sentido, aseveró que en este delito debe haber una relación de superioridad, sin que esta necesariamente implique que se trate siempre de un jefe y un subordinado. Esa relación de superioridad, por ejemplo, se puede dar en relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) conceptuó el "Acoso Sexual" como: "(...) *Todo Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.* (...)".

II. ACCIONES PREVENTIVAS, DISCIPLINARIAS Y PENALES PROCEDENTES FRENTE AL "ACOSO LABORAL", "ACOSO LABORAL SEXUAL" Y "ACOSO SEXUAL"

En virtud a las exigencias de configuración normativa que se presentan para el "**Acoso Laboral**", "**Acoso Laboral Sexual**" y "**Acoso Sexual**", es claro que proceden acciones jurídicas distintas e independientes según la normativa en la que cada una de ellas se contempló; veamos:



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013
Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

A. FRENTE AL "ACOSO LABORAL"

El artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 establece las medidas preventivas y correctivas para el **"Acoso Laboral"**, indicando que las quejas que se conozcan al interior de la Entidad, entendiéndose ella como la Fuerza (*Ejército Nacional*); deben adelantar un procedimiento preventivo a través del **"Comité de Convivencia Laboral"**, al que le corresponde adelantar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, tal como lo dispone el numeral 1° del artículo en cita. Dicho trámite pre-procesal debe ser imperativo al momento de conocerse la queja de presunto Acoso Laboral, pues su inobservancia se entenderá como tolerancia de dicha conducta, al tenor de lo señalado en el parágrafo segundo del artículo 9° de la citada ley¹⁴, y conllevará a las acciones jurídicas que en derecho correspondan contra las autoridades que incurran en ello. Sea oportuno señalar, que dichos **"Comités"** en la actualidad en el Ejército Nacional se encuentran reglados por las **Resoluciones No(s). 2091 del 25 de octubre de 2017 y 396 del 26 de febrero de 2018**, proferidas por el Comandante del Ejército Nacional.

En razón al referido trámite, se pretende que la situación que ocasionó el presunto Acoso Laboral cese y que el clima organizacional y el ambiente laboral recupere su sanidad, de tal manera que el **"Comité de Convivencia Laboral"** tiene dentro de sus **"Funciones"** el instar a las partes involucradas, sujeto activo y sujeto pasivo de la situación de acoso, a conciliar, por tanto, podrán proponer fórmulas de arreglo con las que se supere la situación, caso en el cual las diligencias se archivarán en la Secretaría del Comité de Convivencia.

En caso contrario, es decir cuando el sujeto activo y pasivo no llegan a fórmulas conciliatorias o a la aceptación de fórmulas de arreglo respecto de la situación presentada, o habiéndolas, no se cumplieren (*previa amonestación para su cumplimiento por parte del Comité*); **las diligencias deben ser remitidas a la Procuraduría General de la Nación a quien le corresponde ejercer de manera exclusiva el Poder Disciplinario** en estos casos, y para determinar la competencia al interior de este organismo de control, se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado, según las competencias establecidas en el Decreto 262 de 2000¹⁵. Sobre este trámite procesal es necesario recordar que

¹⁴ Procuraduría General de la Nación. Circular No. 20 del 18 de abril de 2007.

¹⁵ Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas Para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

de conformidad con lo señalado en el artículo 10°, numeral 1°, de la Ley 1010 de 2006, esta conducta pertenece a la categoría de "**Falta Gravísima**", y para la imposición de la sanción se aplicará el procedimiento previsto en la Ley 734 de 2002.

Ahora bien, si las conductas denunciadas de "**Acoso Laboral**" no se configuran conforme a los parámetros establecidos en el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, pero sí constituyen la aplicación de "**Correctivos**", en razón a que se evidencia la afectación en menor grado de la Disciplina o el Servicio; el Comité deberá remitir las diligencias al superior inmediato de los involucrados para que encauce la Disciplina, teniendo de presente los preceptos establecidos en los artículos 20° al 24° de la Ley 1862 de 2017.

Algunas de las conductas que pudieren dar lugar a la aplicación de "**Medios Correctivos**" relacionados con Acoso Laboral (*no constituyéndose en definitiva Acoso*); serían:

"(...) Artículo 22° Ley 1862/2017. Situaciones que dan lugar a la aplicación de medios correctivos. Son situaciones que dan lugar a la aplicación de medios correctivos, cuando se afecte en menor grado el servicio o la disciplina, las siguientes: (...)

Numeral 6. El irrespeto a los procedimientos que efectúa la Policía Militar.

Numeral 7. Hacer reclamaciones o peticiones en forma o términos irrespetuosos.

Numeral 9. Encauzar la disciplina sin motivo a un subordinado.

Numeral 10. Excederse en el ejercicio de las atribuciones preventivas.

Numeral 12. La omisión del saludo y de las formas propias de la cortesía militar en general.

Numeral 15. Los altercados entre compañeros.

Numeral 18. Perturbar la tranquilidad en las instalaciones militares o en actividades del servicio.

regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos.



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

Numeral 21. Llevar de la mano o realizar expresiones o demostraciones eróticas en lugares o eventos no autorizados, a su cónyuge, compañera(o) o amiga(o), portando el uniforme.

Numeral 22. Utilizar expresiones diminutivas relacionadas con los cargos o grados militares."

De igual manera, si lo que los hechos denunciados y tratados por el Comité de Convivencia Laboral lo que configuran son la infracción de posibles "Faltas Disciplinarias", procederá a enviar todas las actuaciones realizadas al Funcionario con Potestad Disciplinaria para adelantar la correspondiente investigación al interior de las Fuerzas Militares; siendo pertinente dejar en claro desde ya, que dicha autoridad al momento de materializar la imputación de una "Falta" al investigado mediante la "Formulación de Cargos", solo podrá subsumir la conducta en los comportamientos descritos en la Ley 1862 de 2017, y no los contenidos en la Ley 1010 de 2006, pues ya sería claro que la conducta desplegada por el Funcionario no comporta una situación de "Acoso laboral" sino de "Disciplina".

B. FRENTE AL "ACOSO LABORAL SEXUAL"

Para los casos de "**Acoso Laboral**" con connotación "**Sexual**", las acciones o procedimientos a seguir tal y como lo ha manifestado la Procuraduría General de la Nación y la misma Fuerza¹⁶, son los mismos previstos para el "Acoso Laboral", es decir, se debe agotar el trámite pre-procesal de la conformación de los "Comités de Convivencia Laboral", con la diferencia que en estos casos los miembros del Comité no se encuentran facultados para instar a la conciliación de la conducta, en razón a que **estos casos NO son conciliables**; lo anterior se extrae de la interpretación sistemática de la normatividad nacional, en la medida en que tal conducta ha sido catalogada como "Delito No Querellable" y no ha sido prevista para ella la conciliación como mecanismo de terminación anticipada del Proceso Penal. Así las cosas, es un hecho cierto que entratándose de conductas de "Acoso Sexual Laboral", que por sí mismas configuran un Delito o una Conducta Disciplinable, no existe posibilidad de conciliar dicha conducta punible y disciplinaria, si la víctima de la conducta así lo manifiesta, dado que la Acción Penal y la Acción Disciplinaria quedan en cabeza del Estado, de tal manera que no se puede activar ninguna vía de arreglo directo o conciliación, si ello fuere la voluntad de la víctima, es decir, el comité no podría

¹⁶ Ejército Nacional. Departamento Jurídico Integral (CEDEI1). Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral, mediante la Divulgación de los Mecanismos y Procedimientos de Denuncia. 1 Edición. 2019.



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

adelantar ninguna actuación en este sentido; por tanto, en aras de proteger a la víctima de la conducta, la audiencia se efectuará con la presencia del sujeto activo (*victimario*) solo bajo la aceptación voluntaria de la presunta víctima, toda vez que ésta tiene derecho de decidir voluntariamente si quiere o no ser confrontada con el agresor.

En caso de no lograr el agotamiento de la audiencia por deseo de la víctima, o agotada la misma sin que se logre la aceptación de fórmulas de arreglo, tales como el cambio de Unidad, Dependencia, o similar; pese a la realización de esta etapa obligatoria, previa, preventiva, reservada y confidencial, el Comité está en la obligación de efectuar la respectiva "Compulsa" de copias a la Fiscalía General de la Nación, aunque la víctima ya haya agotado el trámite de denuncia Penal, advirtiendo en referida compulsa tal situación¹⁷, esto en cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Procedimiento Penal (*Ley 906/2004*), en el que se tipifica el "*Deber de Denunciar*" una conducta punible que sea investigable de oficio. Así mismo, la denuncia de eventuales conductas penales constitutivas de Acoso Sexual, puede presentarse por la víctima o quien tenga conocimiento de su ocurrencia, preferiblemente ante las Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I), Salas de Atención a Usuarios (S.A.U), Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S) u Oficina de Asignaciones o ante las autoridades de Policía más cercanas, quienes deberán en todo momento guardar respeto frente al derecho a la intimidad y la garantía de no revictimización de las personas agredidas.

Aunado a ello, el Comité deberá proceder a remitir las diligencias a la Procuraduría General de la Nación, lo anterior en razón de la Competencia Exclusiva de dicho Ente de Control en estos casos, con el fin que se adelante la Actuación Disciplinaria a que hubiese lugar, según los parámetros legales dispuestos en la la Ley 734 de 2002 "Código Único Disciplinario", teniendo en cuenta que en aquella Acción Disciplinaria el sujeto pasivo del acoso, podrá constituirse como víctima de conformidad con lo señalado en el artículo 17^o¹⁸ del mismo plexo normativo.

¹⁷ Artículo 67° Ley 906/2004. *Deber de Denunciar. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio.*

El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para e

¹⁸ «ARTÍCULO 17: SUJETOS PROCESALES. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional».



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013
Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

C. FRENTE AL "ACOSO SEXUAL"

Por su parte, en los casos en que se configuren situaciones propias del "**Acoso Sexual**", es decir, que tan solo se circunscriban a los parámetros dispuestos por el Código Penal (*Ley 599/2000*), tales como: (i) Conductas Reiterativas, (ii) Insistentes, (iii) Que genere mortificación en la víctima, (iv) De connotación sexual, (v) Bien sea Verbal, (vi) No Verbal, (vii) o Física, valiéndose de su (viii) Superioridad manifiesta, (ix) o Relaciones de Autoridad, Poder, Edad, Sexo Posición Laboral, Social, Familiar o Económica; corresponderán a hechos de persecución penal a través de la "Denuncia" que efectúe la misma víctima ante la Fiscalía General de la Nación o ante las Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I), Salas de Atención a Usuarios (S.A.U), Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S) u Oficina de Asignaciones o ante las Autoridades de Policía más cercanas; o bien sea por denuncia formulada por servidor público que conozca de la situación constitutiva del hecho punible en razón de su "*Deber de Denunciar*", lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el artículo 67° del Código de Procedimiento Penal (*Ley 906 de 2004*).

Ahora bien, ello no conlleva a indicar *per se* que una situación de "**Acoso Sexual**" que se produzca al interior de la institución entre miembros de la misma sin relación de dependencia laboral inmediata o mediata, o relación de compañeros, no pueda ser objeto de la Acción Disciplinaria que regula la Ley 1862 de 2017 "*Por la cual se establecen Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar*", en razón de su especialidad normativa, o bien en virtud de la incorporación que el plexo normativo efectúa sobre el Régimen Disciplinario General de los Servidores Públicos; pues como bien se argumentó en Circular No. 20191079207883: MDN-COFM-COEJC-SECEJ-DICOI-15.1 de fecha 22 de marzo de 2019, que trata del "*Análisis, Interpretación y Aplicación del Artículo 79° de la Ley 1862/2017 - Otras Faltas*", con lo preceptuado por el legislador como "Otras Faltas" se da plena aplicabilidad al Régimen Disciplinario General de los Servidores Públicos, en lo que respecta a los Tipos Disciplinarios dispuestos como "Faltas Gravísimas", extensión normativa que a la luz de lo dispuesto en el artículo 48°, numeral 1°¹⁹ de la Ley 734 de 2002, conlleva a la posibilidad de investigar "Tipos Penales Dolosos".

¹⁹ Artículo 48° Ley 734/2002, *Faltas Gravísimas*.- <Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> Son faltas gravísimas las siguientes:

1. Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

De tal manera que, una vez se conozca a través de Queja, Informe, Denuncia, Querrela o de manera Oficiosa una conducta desplegada por un miembro de la Fuerza, en la que se evidencie la configuración de "Acoso Sexual", corresponderá al Funcionario que la conoce establecer la procedibilidad del inicio inmediato de la Acción Disciplinaria, bien sea bajo la figura de la "Competencia a Prevención" cuando ello proceda, o la remisión de la Noticia Disciplinaria al Funcionario con competencia según lo señalado en el artículo 102° de la Ley 1862 de 2017.

Finalmente, para dar claridad a los conceptos, ingredientes normativos de cada una de las conductas analizadas y acciones jurídicas a adoptar, se plantea el siguiente cuadro resumen:

TIPO DE CONDUCTA	ACOSO LABORAL	ACOSO LABORAL SEXUAL	ACOSO SEXUAL
DESCRIPCIÓN NORMATIVA	i) Toda conducta persistente y demostrable, ii) Ejercida sobre un empleado, trabajador iii) Por parte de un empleador, un jefe o <u>superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,</u> iv) Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, v) A causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo	i) Toda conducta persistente y demostrable, ii) Ejercida sobre un empleado, trabajador iii) Por parte de un empleador, un jefe o <u>superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,</u> iv) <u>De connotación sexual,</u> v) <u>Bien sea verbal, no verbal o física</u> vi) Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, vii) <u>A causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo</u>	i) Conductas reiterativas ii) Insistentes iii) Que genere mortificación en la víctima iv) De connotación sexual, v) Bien sea verbal, no verbal o física, vi) Valiéndose de su superioridad manifiesta vii) <u>O relaciones de autoridad, poder, edad, sexo posición laboral, social, familiar o económica</u>



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
 Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
 Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

<p>ACCIÓN PREVENTIVA – COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>DEBE agotar trámite preventivo y pre procesal ante el Comité de Convivencia Laboral.</p>	<p>1. PUEDE agotarse trámite preventivo y previo ante el Comité de Convivencia Laboral, siempre que la víctima así lo autorice sin que en aquel se pueda conciliar la situación, solo proponer fórmulas para cesar con la conducta desplegada por el sujeto activo.</p> <p>2. Si el sujeto pasivo de la conducta no lo autoriza no podrá efectuarse audiencia con la presencia del presunto agresor.</p>	<p>NO se agota el trámite preventivo y pre procesal ante el Comité de Convivencia Laboral</p>
<p>ACCIÓN DISCIPLINARIA</p>	<p>1. Procede acción disciplinaria EXCLUSIVA ante la PGN cuando NO se efectúe conciliación ante el Comité de Convivencia laboral.</p> <p>2. Procede acción disciplinaria EXCLUSIVA ante la PGN cuando pese a haberse aceptado fórmulas de arreglo las mismas se INCUMPLEN, siempre que previamente el Comité haya instado por su cumplimiento.</p> <p>3. Procede acción disciplinaria bajo los parámetros de la Ley 1862 de 2017 cuando el Comité de Convivencia Laboral establece que la conducta NO CONSTITUYE UN ACOSO LABORAL, sino que conlleva a la posible incursión en falta disciplinaria.</p>	<p>Procede acción disciplinaria EXCLUSIVA ante la PGN una vez se haya agotado el trámite antes señalado ante el Comité de Convivencia laboral.</p>	<p>Procede acción disciplinaria bajo los parámetros de la Ley 1862 de 2017 bajo el entendido que la conducta desplegada por el sujeto activo de la misma puede constituir falta disciplinaria bajo los preceptos normativos de la Ley 1862 de 2017.</p>



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
 Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
 Teléfono: 4261496 Ext. 38013
 Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

<p style="text-align: center;">ACCIÓN PENAL</p>	<p style="text-align: center;">NO PROCEDE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procede la Compulsa de Copias a la autoridad penal competente en cumplimiento al deber de denunciar impuesto a todo servidor público. 2. El sujeto pasivo de la conducta puede acudir de manera directa ante la autoridad penal competente a denunciar la ocurrencia del hecho. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procede la Compulsa de Copias a la autoridad penal competente en cumplimiento al deber de denunciar impuesto a todo servidor público. 2. El sujeto pasivo de la conducta puede acudir de manera directa ante la autoridad penal competente a denunciar la ocurrencia del hecho.
--	--	---	---

III. CONCLUSIONES

- A. La Ley 1010 de 2006 incorporó al ordenamiento jurídico colombiano, la protección al trabajador en los casos de **ACOSO LABORAL**, bajo los parámetros señalados en el mismo plexo normativo.
- B. Pese a que en la Ley 1010 de 2006 no trate expresamente el **ACOSO LABORAL SEXUAL**, se puede inferir del artículo 2° numeral 1 de referida ley, que el Acoso Sexual en el ámbito laboral también es objeto de protección, por tanto debe tratarse como una forma de Acoso Laboral.
- C. Las conductas **DE ACOSO LABORAL SEXUAL** deben cumplir con componentes normativos propios de la Ley 1010 de 2006 y del tipo Penal dispuesto en el artículo 210A del Código Penal Colombiano para considerarse que el Acoso Sexual es de connotación Laboral.
- D. Los casos de **“Acoso Laboral”** con connotación **“Sexual”** deben agotar el trámite pre-procesal de la conformación de los **“Comités de Convivencia Laboral”**, con la diferencia que en estos casos los miembros del Comité no se encuentran facultados para instar a la conciliación de la conducta, en razón a que **estos casos NO son conciliables**.



HEROES BICENTENARIOS
EJJC
 HAZIENDO POR COLOMBIA
 Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
 Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
 Teléfono: 4261496 Ext. 38013
 Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

- E. En las Fuerzas Militares no todo Acoso Sexual expresado por un Superior a un Subalterno o viceversa, constituye una conducta de **ACOSO LABORAL SEXUAL**, pues para que ello ocurra debe existir una Dependencia Funcional Inmediata o Mediata o de Compañeros entre ellos bajo los parámetros de una relación laboral, mas no jerarquizada o de superioridad como se configura entre los militares.
- F. Frente a las conductas de **ACOSO LABORAL SEXUAL**, el Comité está **en la obligación de efectuar la respectiva "Compulsa" de copias a la Fiscalía General de la Nación** aunque la víctima ya haya agotado el trámite de denuncia Penal, esto en cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Procedimiento Penal (Ley 906/2004), en el que se tipifica el "Deber de Denunciar – Artículo 67º"
- G. Bajo el entendido del postulado anterior, cuando se conozca de una situación de Acoso Sexual entre militares que **NO TENGAN** entre ellos Dependencia Funcional Inmediata o Mediata o de Compañeros la misma no conllevará al agotamiento del procedimiento dispuesto en la Ley 1010 de 2006.
- H. Las situaciones que se configuren como **ACOSO SEXUAL** en razón del contenido del tipo Penal señalado en el artículo 210A del Código Penal, no solo conlleva a la acción Penal que corresponde, sino que puede constituir la incursión en "Falta Disciplinaria" dispuesta en la Ley 1862 de 2017, por lo cual corresponderá el inicio de la Acción Disciplinaria por parte del Funcionario Competente para ello.

IV. ALCANCE Y FINALIDAD DE LOS CONCEPTOS

En Circular No. 003 del 04 de Julio de 2017 expedida por el Comando del Ejército Nacional, se dispuso los lineamientos a seguir para la solicitud de conceptos jurídicos. Así las cosas, es importante mencionar como aspecto a tener en cuenta lo consagrado en la Circular de la cual se extrae lo siguiente: **"(...) los conceptos expedidos versaran sobre situaciones de carácter general y abstracto, los cuales pueden ser empleados en los diferentes contextos que exhiban características similares y no constituyen carácter vinculante de conformidad a lo establecido en el artículo 230²⁰ de la**

²⁰ Artículo 230º CN/91. "Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley.



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013

Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 20191076223753/MDN-COGFM-COEJC- DICOI-13.1

Constitución Política de Colombia, artículo 5º de la Ley 153 de 1887²¹ y artículo 28²² de la Ley 1755 de 2015. (...). (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Por lo anterior, debe tenerse en cuenta que los conceptos y/o lineamientos de la Dirección Control de Investigaciones no tienen efectos vinculantes respecto de las decisiones que emitan los funcionarios competentes en las diversas acciones disciplinarias o de responsabilidad administrativa, pues estas deben ser adoptadas de forma autónoma conforme a lo obrante en el proceso y bajo los criterios de interpretación de la Ley conforme a lo estipulado en el artículo 63^{o23} de la Ley 1862 de 2017.

Cordialmente,

General NICACIO DE JESÚS MARTÍNEZ ESPINEL
Comandante del Ejército Nacional

Elaboró: CT. Angella María Patiño Zuluaga
Oficial Doctrina DICOI

Revisó: MY. Luis Alfredo Vásquez Rueda
Director DICOI

Aprobó: MY. Luis Alfredo Vásquez Rueda
Director DICOI

La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

²¹ Artículo 5º Ley 153/1887. "Dentro de la equidad natural y la doctrina constitucional, la Crítica y la Hermenéutica servirán para fijar el pensamiento del legislador y aclarar ó armonizar disposiciones legales oscuras ó incongruentes".

²² Artículo 28º Ley 1755/2015. Alcance de los Conceptos. "Salvo disposición legal en contrario, 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. (...)".

²³ Artículo 63º Ley 1862/2017. Interpretación de la Ley Disciplinaria. "En la interpretación y aplicación de este código el funcionario competente tendrá en cuenta que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen".



Por mi Patria, mi Lealtad es el Honor
Carrera No 54 No 26-25 CAN Piso 2 - Bogotá D.C - Cundinamarca.
Teléfono: 4261496 Ext. 38013
Correo Electrónico: dicoi@buzonejercito.mil.co

