



## CIRCULAR NUMERO 020

- DE:** Procurador General de la Nación.
- PARA:** Viceprocurador General de la Nación, Procuradores Auxiliares, Procuradores Delegados, Procuradores Regionales, Procuradores Distritales, Procuradores Provinciales, Oficina de Veeduría, Dirección Nacional de Investigaciones Especiales y demás funcionarios de la Procuraduría General de la Nación.
- ASUNTO:** Directrices para asumir y tramitar las quejas de acoso laboral que lleguen a la entidad.
- FECHA:** Bogotá, D.C., 18 de abril de 2007

Con el fin de unificar criterios y evitar que se siga presentando el envío irregular de las quejas de acoso laboral a las Oficinas de Control Interno Disciplinario de las entidades del orden nacional, regional y municipal, a partir de la fecha se atenderán las siguientes instrucciones:

1. Deberá tenerse en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en el Código Único Disciplinario, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.
2. El procedimiento preventivo debe adelantarlo, también en todos los casos, la entidad en donde se encuentren vinculados tanto el funcionario denunciado como el querellante, a través del Comité de Convivencia Laboral, o su equivalente, a quien 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 1º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

Es de señalar que todas las entidades estatales, sin excepción, a la fecha ya deben contar con la integración de este mecanismo y sus funciones deben estar claramente señaladas en acto administrativo.

Y es advertir que no es recomendable que la Oficina de Control Interno Disciplinario forme parte de este Comité de Convivencia Laboral, en razón a que los funcionarios de esta dependencia por disposición legal tienen a su



cargo el cumplimiento de funciones disciplinarias, las cuales se encuentran ausentes en esta etapa preventiva.

3. Es de vital importancia que la entidad ponga en marcha el procedimiento preventivo, ya que su omisión por parte del Director de la entidad o los jefes superiores se entenderá como tolerancia del acoso laboral, al tenor de lo señalado en el parágrafo segundo del artículo 9º de la citada ley, y podrá ser entonces vinculado al proceso disciplinario por la omisión en la adopción de esta medida.
4. La persona que se considere víctima de acoso laboral puede formular la queja en la misma entidad donde labora, en este organismo de control, en una Inspección de Trabajo, en la Defensoría del Pueblo o en la Personería Distrital y/o Municipal. En cualquiera de éstos eventos la primera medida que deberá adoptarse será la de comunicar al Director de la entidad donde se encuentre vinculado el funcionario denunciado, para que se inicie en forma inmediata el procedimiento preventivo, como lo dispone el numeral 2º del artículo 9º de la ley de acoso laboral.
5. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste culmine con la recomendación de una medida correctiva que efectivamente se adopte y supere la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias se archivarán en la entidad y se abstendrán de remitirlas a este organismo de control.
6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos 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 2000, independientemente de la acción correspondiente por la responsabilidad que recae en el Director de la entidad que no puso en marcha el procedimiento preventivo.
7. Tener presente que en aquellos casos en que el denunciado sea un funcionario público, solamente la ***Procuraduría General de la Nación*** y las Salas Disciplinarias del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura, adelantarán la acción disciplinaria, como lo señala el artículo 12, inciso segundo, de la citada ley.
8. Para adelantar el procedimiento disciplinario las dependencias de la



*Procuraduría General de la Nación* encargadas de cumplir esta función, deberán tener en cuenta lo señalado en el artículo 10, numeral 1º, de la ley de acoso laboral, en el sentido de que 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.

9. De todas maneras, la *Procuraduría General de la Nación* podrá ejercer las funciones de control preventivo que le asigna la Constitución y la ley, respecto de las actuaciones que deben adelantar las entidades en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

Las directrices señaladas en los numerales 1 a 7 deben ser transmitidas por los funcionarios de la *Procuraduría General de la Nación* a cada una de las entidades del orden nacional, regional y municipal, cuando remitan las diligencias que por los eventos de acoso laboral lleguen a su conocimiento.

Para mayor ilustración todas las Oficinas pueden consultar el Oficio C-362-2006 del 16 de noviembre de 2006 de la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios.

Atentamente,

**EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZÓN**  
Procurador General de la Nación

