



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20182040037031

Fecha: 02/02/2018 11:47:25 a.m.

Bogotá D.C.

Señor(a)  
ANÓNIMO

Ref. Presunto acoso laboral en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.  
Rad. 20189000032282 del 25 de enero de 2018.

Respetada señora Quiroz.

Con relación a su comunicación, mediante la cual señala una serie de presuntas situaciones y hechos en las que en su sentir se configuran como un acoso laboral y requiere se investigue la conducta desplegada por el subgerente de atención al afiliado y operaciones de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, le informo:

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.", establece:

*"ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.*

*1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.*

*2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre*

quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 20 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible."

La Circular No. 42 de 2007, emitida por la Procuraduría General de la Nación señala:

"Con el fin de dar alcance al numeral 6 de la Circular número 20 de 18 de abril de 2007, de conformidad con las competencias establecidas en 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*" se atenderá la siguiente instrucción:

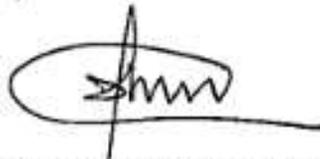
"6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, la diligencias deberán remitirse **en todos los casos al Ministerio Público, esto es, a la Procuraduría General de la Nación o a las personerías distritales o municipales**, órganos de control que dentro de su circunscripción territorial, les corresponde tramitar la acción disciplinaria, en estos casos, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 3 de la Ley 734 de 2002. (...)"

De acuerdo con la disposición transcrita, quien se sienta víctima de acoso laboral podrán acudir a los mecanismos de prevención de dichas conductas, establecidos por las empresas e instituciones en sus reglamentos de trabajo para la superación de las mismas; en caso de haberse agotado este procedimiento y no se logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, la diligencia deberá remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y/o Municipales, que dentro de su circunscripción territorial les corresponda tramitar la acción disciplinaria, en estos casos.

En consecuencia, consideramos oportuno precisar con fundamento en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup> que la Función Pública carece de competencia para investigar los hechos señalados en su comunicación, en razón a que la entidad no es un órgano de control o vigilancia de las actuaciones que se surtan al interior de las entidades públicas

Finalmente, en lo relacionado el presunto incumplimiento de requisitos por parte del señor Ismael Enrique Marín Díaz que se exigen para desempeñar el cargo subgerente de atención al afiliado y operaciones de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, es preciso informarle que corresponde al jefe de talento humano de la entidad pronunciarse sobre el particular, de lo cual se anexa copia de la remisión en un (1) folio.

Cordialmente,



**JAIME HUMBERTO JIMENEZ VERGEL**  
Coordinador Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional

Anexos: Lo enunciado en un (1) folio  
Proyectó: Sergio A Castaño S/ Revisó: Jaime H Jiménez V  
12004.15

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública