

---

*Las sanciones por fracasar, a los ejecutivos del sector público, son casi siempre mayores que las recompensas por el desempeño excepcional. —Frank Ostroff*

---

e

**En este número:**

- 354** Editorial: Fundamentos y alcances de la ley de acoso laboral
- 355** El derecho fundamental a la educación
- 356** La ley de acoso laboral en el empleo público
- 358** Uno de los componentes de los estudios previos: el diagnóstico / El DIH y el conflicto armado colombiano
- 359** Poder preferente / Cruciprocuroando N° 45
- 360** Por los derechos de las personas privadas de la libertad



## La ley de acoso laboral en el empleo público

#### **Procurando**

*Boletín informativo  
de la Procuraduría General  
de la Nación  
República de Colombia*

#### **Director general**

Edgardo José Maya Villazón  
Procurador General de la Nación

#### **Coordinación y edición**

Oficina de Prensa

#### **Diseño y diagramación**

César Puertas Céspedes  
Instituto de Estudios  
del Ministerio Público (IEMP)

#### **Impresión**

Imprenta Nacional  
de Colombia

Envíe sus comentarios y aportes  
a [larteaga@procuraduria.gov.co](mailto:larteaga@procuraduria.gov.co)  
o a la Oficina de Prensa  
Carrera 5 N° 15 80, piso 27  
PBX: 3360011 ext. 12715 / 12713  
Fax: 283 0262

#### **Escríbanos**

Los aportes de los servidores para *Procurando* no deben superar las 300 palabras y los comentarios y correspondencia 150. Los contenidos son responsabilidad exclusiva de sus autores.

## **EDITORIAL**

# **Fundamentos y alcances de la ley de acoso laboral**



*Edgardo José Maya Villazón,  
Procurador General de la Nación.*

Foto: Oficina de Prensa

**L**a elaboración de la Carta de Valores de la Procuraduría General de la Nación estuvo precedida de un intenso proceso participativo, lo que permitió la construcción de una guía consensuada y legitimada sobre el modelo ético que orienta la actividad de los servidores del Ministerio Público.

La implementación de ese modelo ha exigido de todos y cada uno de nosotros, funcionarios de la Procuraduría, un compromiso sostenido que pretende la apropiación e interiorización de los valores que identificamos como esenciales para el cabal cumplimiento de nuestras funciones como representantes que somos de la sociedad; dicha tarea la ha impulsado el Comité de Ética que creamos para el efecto, el cual, con el apoyo de los diferentes subcomités, avanzó en el proceso de afianzamiento de una cultura sustentada en el paradigma que describe nuestra Carta de Valores.

Nos corresponde ahora consolidar esa cultura y acercar sus fundamentos a nuestra cotidianidad, de manera tal que cada uno de esos valores sustente nuestras actuaciones, no sólo como funcionarios públicos sino como personas que ha-

mos parte de una organización cuya razón de ser es el respeto y la defensa del Estado Democrático de Derecho.

Con ese propósito y previa evaluación de los avances del Comité de Ética y de los diferentes Subcomités, se definieron algunos ajustes en su conformación que quedaron plasmados en la Resolución N°. 125 del 22 de mayo de 2006; con ello esperamos articular los resultados del proceso que hemos venido desarrollando con situaciones y problemáticas concretas, que nos afectan como ciudadanos y servidores públicos, lo cual sin duda fortalecerá nuestras competencias y nuestra capacidad de contribuir al fortalecimiento de una institución que tiene la responsabilidad de ser y proyectarse como modelo de ética pública.

En esa perspectiva, iniciamos esta nueva etapa con un trabajo orientado a apropiarnos de los fundamentos y alcances de la Ley 1010 de 2006, Ley de Acoso Laboral, dada la trascendencia que en perspectiva ética tiene esa norma, cuyo principal objetivo es propiciar condiciones de pleno respeto y garantía de

derechos entre los miembros de cualquier organización laboral.

Principios como los de igualdad, solidaridad, tolerancia y pluralismo, entre otros, deben orientar la convivencia en cualquier organización social, mucho más en una comunidad de trabajo que se debe a la sociedad de la que hace parte, como es la Procuraduría General de la Nación.

El plan de trabajo que desarrollaremos, diseñado y orientado por el Comité de Ética, busca socializar el contenido de la citada ley, a través de tres componentes específicos: el análisis de la norma desde la ética, el estudio de su contenido y alcance desde lo jurídico, y su aplicación en el ámbito socio afectivo.

Iniciaremos entonces con un taller dirigido a los directivos de la Entidad, principales responsables de la implementación de la ley, para proseguir luego con ejercicios que desarrollaremos con todas las dependencias de la Procuraduría, en los niveles central y regional. Es una tarea que nos compromete a todos. ●

**Edgardo José Maya Villazón**

***El plan de trabajo que desarrollaremos, diseñado y orientado por el Comité de Ética, busca socializar el contenido de la ley, a través de tres componentes específicos: el análisis de la norma desde la ética, el estudio de su contenido y alcance desde lo jurídico, y su aplicación en el ámbito socio afectivo.***

# El derecho fundamental a la educación\*

La persona humana constituye el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales. A partir de esta concepción y en cumplimiento de su obligación de ejercer la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, la Procuraduría General de la Nación elaboró un estudio sobre el derecho a la educación en perspectiva de los derechos humanos.

El estudio evalúa el nivel de cumplimiento de las obligaciones del Gobierno colombiano, los cuatro últimos, para garantizar a la persona el núcleo esencial no negociable del derecho a la educación, constituido por los derechos de disponibilidad, de acceso, de permanencia y de calidad, elementos universales, indivisibles e interdependientes.

Esta evaluación se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la educación como derecho de la persona y como servicio público con función social, y guarda relación con la obligación del Estado de regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, así como de garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

El estudio reconoce en la educación dos propósitos esenciales: la formación de capital social y la formación de capital humano, conceptos que sirven como ordenadores de los fines señalados a la misma por la Ley General de Educación.

Para la formación de capital social, en la perspectiva de los derechos humanos, la educación tiene como fines el pleno desarrollo de la personalidad, la formación en el respeto a la vida, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, de tolerancia y de libertad; la formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que nos afecten y en el respeto a la autoridad legítima, a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios.

Para la formación de capital humano, son fines principales de la educación la adquisición y generación de conocimientos científicos y técnicos, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, el desarrollo de la capacidad crítica,

**De 11'925.488 niños y jóvenes entre 5 y 17 años de edad que deben estar matriculados en educación básica (incluido un año de preescolar) y media, 2'698.738, es decir, el 22.6% no ingresan a las instituciones educativas.**

reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística, la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.

El estudio toma como periodo de análisis el transcurrido desde la promulgación de la Constitución Política de 1991 hasta el año 2004, realiza el balance de los resultados agregados de la gestión en educación de las últimas cuatro administraciones gubernamentales del país, delimita como unidades de análisis los niveles de Educación Preescolar (grado cero), Educación Básica

(primaria y secundaria) y Educación Media, como población implicada el grupo de niños y jóvenes en edades de 5 a 17 años, y como casos particulares los grupos étnicos y la población desplazada por la violencia.

Este balance reconoce la existencia de algunos logros educativos en el país, alcanzados con fundamento en el impulso dado al sector a partir de la Constitución de 1991, y hace explícito que el crecimiento de los indicadores fue continuo hasta el año 1999. Luego se presenta una caída que sólo en 2004 recupera parcialmente un indicador (asistencia escolar), sin que ello signifique que se hayan producido grandes cambios en los déficit encontrados, ni se vislumbren transformaciones sustanciales de continuar con las mismas políticas y procedimientos de planeación y gestión del sector educativo.

Las conclusiones más relevantes del estudio son las siguientes: de 11'925.488 niños y jóvenes entre 5 y 17 años de edad que deben estar matriculados en educación básica (incluido un año de preescolar) y media, 2'698.738, es decir, el 22,6% no ingresan a las instituciones educativas; la tasa de asistencia escolar es entonces de 77,4%.

De los 9'226.750 que ingresan, 1'083.958, el 9,1% de los niños y jóvenes entre 5 y 17 años, no aprueba el grado que está cursando. El sistema discrimina y excluye en esas condiciones a 3'782.696, que constituyen el 31,7% de la población en edad escolar. Solo 8'142.792 termina con éxito su grado. De esta manera, la tasa efectiva de escolarización, medida sobre el total de niños y jóvenes entre 5 y 17 años, es de 68,3%. ●

\* Tomado de *Ámbito Jurídico* N° 201, mayo de 2006.  
Autor: Edgardo José Maya Villazón.



Una de las conclusiones más relevantes del estudio es que de 11.925.488 niños y jóvenes entre 5 y 17 años que deben estar matriculados en educación básica, 2.698.738 no ingresan a las instituciones educativas.

# La ley de acoso laboral en el empleo público

**Oswaldo Duque Luque**

Procurador Delegado Asuntos Laborales

*“La cultura interna de los grupos que favorecen el acoso considera que el poder, la conformidad y el control son valores más importantes que la satisfacción, la productividad y la autonomía. La persecución del acosado mantiene el grupo unido, refuerza la identidad colectiva y ayuda a conservar el control en manos del subgrupo dominante. El acoso institucional es la manifestación concreta de una dinámica más amplia, destinada a evitar el progreso y a preservar organizaciones corruptas y decadentes”. (Tomado del artículo “El acoso psicológico y sus dinámicas, de José Luis González de Rivera y Revuelta, Catedrático de psiquiatría y sicología médica, Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicomática de Madrid)”.*

Como novedosas tendencias se presentan en el mundo del trabajo aquellas que reivindican derechos que en otras oportunidades estaban reservados para los ciudadanos, pero que discretamente se les restaba importancia para los sujetos de una relación laboral. El de la dignidad es uno de ellos, y comienza a ser importante a partir de la referencia expresa de la Ley 50/1990 y, posteriormente, en el artículo 53 de la Constitución Política hasta llegar a la expedición de una normativa específica que pretende proteger como bien jurídico específico, en los lugares de trabajo, la dignidad humana y el desempeño en condiciones dignas y justas; la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental y el ambiente laboral con la inclusión de los trabajadores y de los empleadores.

***“No existen sociedades sanas o enfermas, sino sociedades justas e injustas.” –Francisco Rodríguez Pulido. Director de la Unidad de Psiquiatría de la Universidad de la Laguna (España).***

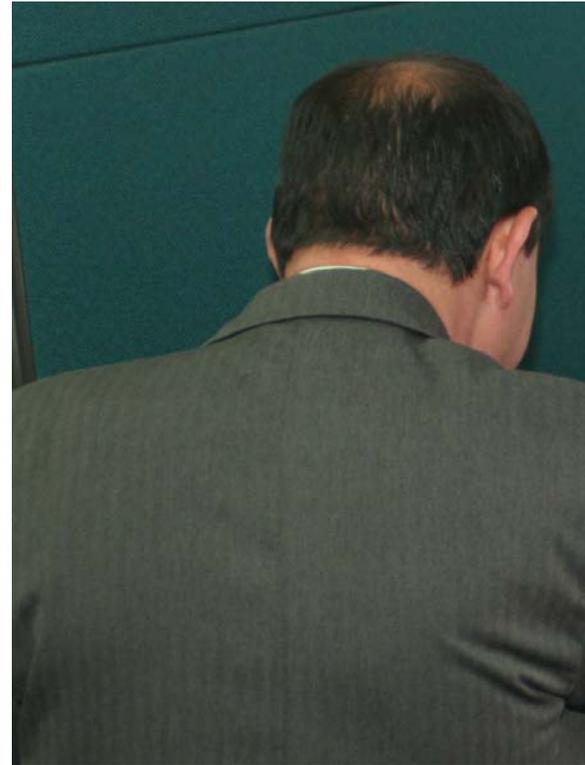
Lo interesante de la ley, a pesar de su defectuosa técnica, es que intenta atacar la violencia en el trabajo ante la disyuntiva de la humillación o la deserción laboral.

En términos generales, la ley define el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo”*, para lo cual establece modalidades, más un catálogo de circunstancias en las que se presume la existencia del fenómeno y deja una cláusula abierta para que en los casos indeterminados o fuera del listado, las autoridades precisen y valoren, según las circunstancias del caso, la gravedad de las mismas en relación a las modalidades allí descritas.

No obstante que la presunción de acoso laboral se da frente a las conductas allí descritas, la misma exige *“ocurrencia repetida y pública”* de los hechos, pero al mismo tiempo admite que aquellas conductas pudieran llegar a tener *“ocurrencia en privado”*, lo que resultaría contradictorio ya que en el primer caso exige la trascendencia pública que no se daría en el segundo, no obstante de encontrarse probado el hecho.

Una legislación menos densa, que hubiere dirigido a las partes la regulación de los mecanismos preventivos de acuerdo a sus particularidades y con una reforma a las obligaciones y prohibiciones especiales en el Código Sustantivo del Trabajo y al Régimen Disciplinario Único, hubiera apuntado de manera suficiente a la promoción de la dignidad en el trabajo, toda vez que antes de la Ley de Acoso laboral las conductas que allí se enlistan, también daban lugar a sanciones y, según la gravedad de la misma, a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador o como hechos imputables al empleador en el caso

Foto: Oficina de Prensa



del despido indirecto. Lo mismo cabe predicar respecto al Código Disciplinario Único, con las faltas gravísimas cuando allí se prescribe como tal, la *“lesión grave a la integridad física o mental de los miembros del grupo”*, a lo cual hay que agregar los criterios previstos para determinar la gravedad o levedad de la falta.

Sin embargo, en el sector oficial la legislación comentada adiciona como falta disciplinaria gravísima el acoso laboral cuando proviene de funcionario público e incluye como sanciones la multa de 2 a 10 salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y el empleador que lo tolere. El pago del tratamiento por enfermedades profesionales o alteraciones de la salud y demás secuelas del acoso, en un monto del 50% a cargo del empleador que lo ocasione o lo tolere, acción que puede estar a cargo de la víctima o de la EPS respectiva. Y la suspensión provisional del servidor público investigado siempre que existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra del sujeto pasivo de la conducta irregular.

## En el sector público, la competencia para tomar medidas sancionatorias es de la Procuraduría General, a través de los procedimientos disciplinarios y de las salas jurisdiccionales disciplinarias del Consejo Superior de la Judicatura.



La tolerancia al acoso laboral aparece descrita como la "omisión de medidas preventivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración", lo cual puede dar lugar a la multa ya señalada o al pago del tratamiento en proporción a la mitad del costo real.

También, cabe resaltar, la figura de la "solicitud de traslado a otra dependencia", que es una petición subsidiaria a la denuncia, siempre y cuando que exista una opción clara en ese sentido y que resulte sugerida por la autoridad competente a razón de medida correctiva.

De otra parte, se protege al quejoso y a los declarantes frente a una eventual destitución, al prever que aquella "carece de efectos" cuando se produce dentro de los seis meses siguientes, figura empleada por la legislación laboral del sector privado en los casos del despido colectivo ilegal, cuando éste no ha sido autorizado por las autoridades administrativas del trabajo o más recientemente, en el caso del despido bajo el amparo del fuero en conflicto o fuero circunstancial y que en el sector oficial podría equivaler a un acto inexistente con efectos en el reintegro al trabajo o al restablecimiento del vínculo laboral con todas sus consecuencias.

En el sector público, la competencia para tomar medidas sancionatorias se le atribuye al Ministerio Público, a través de los procedimientos disciplinarios y de las salas jurisdiccionales disciplinarias del Consejo Superior de la Judicatura, pero limita la acción preferente al primero, mientras se decide la acción laboral en que se discute tal situación.

Así mismo, prevé la figura del "llamamiento en garantía por parte de la entidad demandada" al funcionario autor de la conducta de acoso en los procesos relativos a la nulidad y restablecimiento del derecho por vicios de legalidad en las modalidades de falsa motivación y desviación de poder en virtud de hechos constitutivos de acoso laboral.

Y, con relación a la "evaluación y calificación del desempeño laboral", permite la suspensión de la misma, previo dictamen de la EPS a la que se encuentre afiliado el sujeto pasivo de acoso laboral, según el tiempo que dictamine el médico.

Finalmente, consagra la "temeridad de la queja" cuando ésta carece de fundamento fáctico (no hay pruebas acerca de los hechos) o no es razonable o se formule por más de una vez con base en los mismos hechos, la cual sanciona con multa que oscila entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, que se descuentan sucesivamente de la remuneración devengada en los seis meses siguientes.

La normatividad comentada está pendiente del examen de exequibilidad ante la Corte Constitucional. Pero, sobre todo, estamos a la espera de que los propósitos del legislador no resulten empleados en dirección contraria o con otros fines diferentes a los efectos que busca suprimir.

A propósito del acoso laboral, la Delegada para los Asuntos Laborales ha recomendado hacer énfasis en la promoción de medidas pedagógicas y educativas con relación a la importancia del respeto en el lugar de trabajo, para desterrar la perversa idea de que solo el temor puede ser el fundamento de la autoridad, la amargura de la seriedad o el abuso del poder. ●

1 GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. *Las claves del Mobbing. El acoso psicológico en el trabajo (APT) visto por los expertos*. p. 19. Editorial Eos Psicología. Madrid.

La Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), realizaron la primera jornada de capacitación sobre ley de acoso laboral los pasados 4 y 6 de abril de 2006 en el Auditorio del DAFP.



## Uno de los componentes de los estudios previos: El diagnóstico

**William R. Mulford Velásquez**  
Asesor Grupo de Apoyo a Licitaciones

La primera cita con el médico está dedicada al diagnóstico. Luego de anotar los datos personales básicos indaga sobre la razón de nuestra visita, pregunta y contra pregunta sobre la sintomatología. Inmediatamente después procede a realizar el examen físico básico. Posteriormente, ordena los exámenes de laboratorio y demás que considera pertinentes para establecer la posible causa de los problemas de salud planteados.

De forma similar se realizan los diagnósticos para los estudios previos a la contratación. Se toma nota de los datos básicos de la (s) dependencia (s) que solicita (n) se atienda

una necesidad o se solucione un problema. Se asigna el profesional con el perfil adecuado, quien analizará la situación indagando con las personas que presenten los requerimientos; seguramente solicitará concepto de profesionales de otras áreas o con otros perfiles y/o con otras entidades, etc.

Con los datos recopilados, este profesional podrá establecer su dictamen respecto de la posible causa del problema identificado o la dimensión de la necesidad planteada y, para ambas situaciones, su impacto para la gestión.

El diagnóstico permite caracterizar y calificar la necesidad o el problema, la población afectada, el impacto real y/o potencial. ●

Foto: Oficina de Prensa



La foto ilustra el deterioro de las instalaciones del archivo de la Procuraduría Regional de Bolívar. Una necesidad institucional que ya fue solucionada, cuyo impacto real y/o potencial generado en la población afectada, se determinó en el diagnóstico.

## El DIH y el conflicto armado colombiano

**Arcenio Velandía Sánchez**  
Asesor de la Viceprocuraduría  
avelandias@procuraduria.gov.co

El Derecho Internacional Humanitario es el cuerpo de normas internacionales, de origen convencional o consuetudinario, destinadas a ser aplicadas durante el desarrollo de los conflictos armados internacionales o no internacionales, que limitan por razones humanitarias, el derecho de las partes en conflicto a elegir libremente los métodos y medios de guerra que se utilizan en el desarrollo del conflicto, o que buscan proteger a las personas y los bienes de los efectos de la guerra.

Tratándose del conflicto que se desarrolla en Colombia, para calificarlo resulta necesario acudir al artículo 1º del Protocolo Dos de Ginebra, que desarrolla y completa el artículo 3º común a los convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949, para precisar que los conflictos armados no internacionales se caracterizan por desarrollarse en el territorio de una Alta Parte "(...) entre sus fuerzas armadas y fuerzas armadas disidentes o grupos armados organizados que, bajo la dirección de un mando responsable, ejerzan sobre una parte de dicho territorio un control tal que les permita realizar operaciones militares sostenidas y concertadas y aplicar el presente Protocolo (...)".

Pues bien, no resulta necesario hacer un riguroso examen de las condiciones del conflicto bélico colombiano para concluir, prontamente, que se encuentran satisfechos los requisitos establecidos por la comunidad internacional para que pueda entenderse que se está frente a un conflicto armado no internacional.

Por lo anterior, especialmente en el caso colombiano, procede por parte de las fuerzas armadas en conflicto, la obligatoria observancia del artículo 3º común a los cuatro convenios de Ginebra y el Protocolo II de Ginebra y, potencialmente, mediante y previo un acuerdo especial, la totalidad del Derecho Internacional Humanitario, sin pasar por alto que, por vía del *ius cogens*, los principios del Derecho Internacional Humanitario, dada su fuerza vinculante como principios que la conciencia jurídica de la humanidad considera como absolutamente indispensable para la coexistencia y la solidaridad

de la comunidad internacional en una situación de conflicto armado, son de obligatoria observancia, aún sin necesidad de acudir a la convención.

No debe olvidarse, que tales principios son los postulados fundamentales que rigen la aplicación de las normas de la guerra, y que por lo mismo, deben ser acatados plenamente por los combatientes, pues representan el mínimo de humanidad aplicable en todo lugar y en toda circunstancia, durante el desarrollo de un conflicto armado de carácter internacional o no internacional, y en consecuencia, son imperativos aún para los estados que no sean parte de los convenios, pues se fundamentan y derivan de la costumbre humanitaria de los pueblos.

Finalmente, los mencionados principios, parten de los postulados fundamentales que, por no ser la guerra un derecho, el uso de la violencia sólo se permite en cuanto tenga como finalidad específica y exclusiva, dominar o someter al enemigo, y que por lo tanto, los métodos y medios que se utilicen por los participantes en el conflicto para lograr tal propósito, no son ilimitados. ●

### POLÍTICAS ÉTICAS

#### Con otras instituciones

*Fortalecimiento de la capacidad y efectividad de la Procuraduría como Ministerio Público en los procesos judiciales a partir de procesos de capacitación, la presencia oportuna y rápida ante los requerimientos urgentes de la comunidad y una labor de acercamiento y sensibilización de los ciudadanos respecto de la defensa de sus derechos en dichos procesos.*

# Poder preferente

ARTÍCULO 3º. DE LA LEY 734 DE 2002.  
RESOLUCIÓN 346 DE 2002 DE LA PGN

**Fernando Brito Ruiz**

Procurador Delegado para la Policía Nacional

La Procuraduría General de la Nación y las personerías gozan del denominado poder preferente en materia disciplinaria, previsión de orden constitucional que coloca a estos órganos de control por encima de las oficinas de control disciplinario interno. Con fundamento en él, pueden asumir cualquier investigación que adelanten dichas oficinas, decisión que no admite oposición y contra la que no procede recurso alguno.

Debe advertirse que la Procuraduría no goza de poder preferente en relación con las investigaciones que se adelantan sobre los funcionarios judiciales, recayendo en el Consejo Superior de la Judicatura la competencia exclusiva para investigar y sancionar a estos funcionarios.

## a. Características del poder preferente

Pueden señalarse como características del poder preferente las siguientes:

- La Procuraduría y las personerías, según sus ámbitos de competencia, pueden desplazar a las oficinas de control disciplinario interno del ejercicio de la función disciplinaria y en consecuencia asumir en cualquier momento la investigación, aún durante el trámite de la segunda instancia.
- Las entidades no se pueden oponer al ejercicio de dicho poder, en ningún caso.
- Si la Procuraduría o una personería asume la investigación, la oficina de origen debe hacer entrega inmediata de la investigación, en el estado en que se encuentre, quedando inhibida para continuar surtiendo cualquier trámite.
- Una vez la Procuraduría o una personería asume el poder preferente, deben continuar la actuación hasta la decisión final.
- Las entidades no se pueden desprender por su propia iniciativa de su facultad disciplinaria, para dejarla en manos de la Procuraduría o de una personería. En consecuencia, las oficinas de control disciplinario interno solo pueden remitir un asunto a la Procuraduría o a una personería para que lo tramiten, si éstas lo solicitan.
- Los investigados pueden solicitar el ejercicio del poder preferente, pero es el órgano de control el que decide en última instancia si lo asume o no.
- Para asumirlo, se debe reunir alguno de los requisitos previstos en el artículo 6º de la Resolución N.º. 346 de 2002 expedida por el Procurador General de la Nación.

- En ese sentido, la Procuraduría y las personerías pueden asumir las investigaciones que se refieran a hechos de trascendencia, bien sea: a) porque atentan contra los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, b) porque versan sobre contratación estatal, c) por involucrar normas presupuestales, fiscales o contables; d) por referirse a normas carcelarias, e) por comprometer el patrimonio o la moralidad pública, f) por existir falta de garantías o violación del debido proceso y del derecho de defensa de quienes son investigados disciplinariamente; g) por existir serios cuestionamientos sobre la oficina de control interno correspondiente, y h) por presentarse colusión o corrupción en el interior del órgano de control interno.
- La decisión que se tome en estos casos para asumir el poder preferente le corresponde al Viceprocurador General de la Nación y debe ser motivada.
- Contra esta decisión no procede ningún recurso.
- Los personeros gozan de poder preferente frente a la administración municipal o distrital.

## b. Trámite de la solicitud para ejercicio del poder preferente

Cuando un investigado pide el ejercicio del poder preferente a la Procuraduría, el funcionario que recibe la solicitud debe realizar una visita al respectivo expediente, dentro de los tres (3) días siguientes, para efectos de determinar si se presenta alguna de las condiciones previstas en la referida Resolución 346 de 2002. En consecuencia, el funcionario competente debe levantar un acta de la visita, donde consigne los elementos de juicio con base en los cuales considera que se cumplen o no las condiciones para el ejercicio de dicho poder.

Si el concepto es negativo, no hay lugar a asumir el poder preferente y contra este auto no procede ningún recurso. Si el concepto es positivo, debe remitir de manera inmediata el acta con los elementos de juicio acopiados y su valoración, al Viceprocurador General de la Nación, quien mediante decisión motivada dispondrá el ejercicio de dicho poder y asignará el expediente al funcionario de la Procuraduría competente para adelantar la actuación, decisión contra la que tampoco procede ningún recurso.

Este trámite para el ejercicio del poder preferente, debe entenderse sin perjuicio de la atribución que es propia de la Procuraduría y de las personerías para asumir directamente las investigaciones que son de su competencia, de las que tenga noticia por queja, por informe de funcionario, las que se difundan en medios de comunicación o de las que tenga conocimiento por cualquier medio. ●

## CRUCIPROCURANDO N°45

Por Julio Armando González A.

Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B				■					■	
C			■			■				
D										
E							■			
F		■			■			■		
G										
H			■			■				
I				■					■	
J										

### Horizontales:

**A.** Por el desarrollo de este proyecto, la Oficina de Prensa de la PGN fue seleccionada como el mejor Equipo de Trabajo del año 2005. **B.** Conjunto de reglas dictadas por el legislador. Nombre de mujer, hipocorístico de Heleonor. Símbolo químico del fósforo. **C.** Antes del medio día. Nota de la escala musical. Lo que es, lo que tiene ser. **D.** Calidad que ostenta el Alto Comisionado para la Paz, Luis Carlos Restrepo Ramírez, con los grupos al margen de la ley. **E.** Sanas políticas adelantadas por la PGN con la comunidad en beneficio de los ciudadanos. Madre de María, la madre de Jesús. **F.** Preposición que denota situación. Inv., símbolo del estroncio. Inv., abreviatura de hectárea. Prefijo latino que denota proximidad o dirección. **G.** De conformidad con el Art. 226 del Decreto 262 de 2000, al servidor público de carrera se le debe dar una nota. **H.** Moverse hacia cierto sitio. Símbolo del protactinio. Inv., racamenta. **I.** Inv., nombre del recién electo presidente de Bolivia. Elemento químico de la familia de los gases raros, de número atómico 10. Vocal abierta. **J.** Así son las medidas adoptadas en la PGN, a través de la Resolución 107 de 2005, implementación del Sistema de Gestión de Calidad (SGC).

### Verticales:

**1.** Oficina de la PGN que trabaja en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad (SGC). **2.** Inv., tener miedo. Nombre de famoso músico trompetista noruego. **3.** Inv., lo que constituye la propia personalidad, la individualidad. Bailarina de conjunto de un espectáculo de variedades. Inv., símbolo químico del cerio. **4.** En la numeración romana, cien. Inv., aguardiente peruano, en plural. Importante número irracional. **5.** Solo en su especie. Fanáticos, hinchas. **6.** Voz que, repetida, se usa para arrullar a los niños. Inv., ciudad de Rumania, capital del Judet. Interjección que sirve para animar. **7.** Espacio de tierra comprendido entre ciertos límites. Inv., apellido de influyente batería de jazz estadounidense. **8.** Antigua dinastía hindú. Inv., pueblo amerindio que habitaba al oeste de América del Sur. **9.** En la numeración romana, quinientos. Composición poética concebida para ser cantada. Preposición que indica dirección o destino. **10.** A estas personas, con grandes conocimientos jurídicos, interesa la publicación editada por el IEMP "Cuaderno N.º. 1. Análisis jurisprudencial".

### Solución al anterior (N.º. 44)

**Horizontales:** valledupar - imagina - ne - gau - ra - col - i - cas - sade - leal - fa - lo - eficacia - b - np - ba - iota - c - talleres - idi - apn - si - eficiencia.

**Verticales:** vigilancia - ama - pie - di - casual - sic - lg - alabé - n - crié - carne - dna - fi - epi - ua - califas - p - la - eol - i - ánodo - fiat - establecer.

## Por los derechos de las personas privadas de la libertad

El documento contentivo a *Política preventiva de la Procuraduría General de la Nación en materia de derechos de las personas privadas de libertad* fue presentada oficialmente el pasado 10 de mayo por el Procurador General de la Nación, Edgardo José Maya Villazón. En el acto de presentación intervinieron el Señor Adrianus Koetsenruijter, Jefe Embajador de la Unión Europea y la dra. Carmen Rosa Villa, Directora (e) de la Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, organismos que brindaron apoyo técnico y financiero al proyecto Fortalecimiento Institucional, Derechos Humanos y Situación Carcelaria.

La política elaborada por la Procuraduría Delegada para la prevención en materia de Derechos Humanos y Asuntos Étnicos, específicamente por el Grupo de Asuntos Penitenciarios y Carcelarios, contribuye al fortalecimiento institucional y al respeto de los principios del Estado Social de Derecho en la prisión. Pretende orientar la labor de la institución, garantizando un nivel básico de coordinación y ofreciendo el respaldo necesario que requieren los funcionarios para cumplir la función constitucional de la Procuraduría de control preventivo para la protección de los derechos de las personas privadas de libertad.

El documento se estructura en dos grandes partes: la primera busca establecer los principios rectores de la actuación del órgano de control a partir de la elaboración de un mapa de riesgos de la institución de la prisión y la segunda, está orientada a exponer los ejes estratégicos de acción preventiva de la Procuraduría en materia de derechos de las personas privadas de libertad.

El evento contó, entre otros, con la presencia del dr. Jaime Córdoba Triviño, Presidente de la Corte Constitucional, del dr. José Alfredo Escobar, Presidente del Consejo Superior de la Judicatura, representantes de la Comunidad Internacional, funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) y otras entidades

del Gobierno nacional y organizaciones no gubernamentales de derechos humanos.

### Ciclo de capacitación

En el marco del proyecto Fortalecimiento Institucional, Derechos Humanos y Situación Carcelaria, financiado y apoyado técnicamente por la Unión Europea y la Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Oacnudh), el Grupo de Asuntos Penitenciarios y Carcelarios de la Procuraduría Delegada para la Preven-

ción en materia de Derechos Humanos y Asuntos Étnicos, adelantó un segundo ciclo de capacitación sobre la política preventiva y los protocolos de actuación de la Procuraduría General de la Nación en materia de derechos de las personas privadas de la libertad.

Durante los meses de marzo y abril pasados, se realizaron seis (6) talleres en las ciudades de Bucaramanga, Cali, Barranquilla, Medellín y Bogotá en los cuales participaron 131 funcionarios de nuestra Entidad. De esta manera se inició el proceso de apropiación institucional de la política preventiva y de los protocolos de actuación institucional, lo que permite una cualificación del ejercicio del control preventivo sobre las políticas públicas orientado a la protección de los derechos de esas personas y al respeto del principio de legalidad en la ejecución de las medidas privativas de libertad. ●

*Presentación del libro Política preventiva de la Procuraduría General de la Nación en materia de derechos de las personas privadas de libertad. Aula máxima Luis Córdoba Mariño, Universidad Jorge Tadeo Lozano, 10 de mayo de 2006.*



Foto: Oficina de Prensa

**El 13 de febrero de 2006 un funcionario dedicó las dos primeras horas de la mañana y la primera de la tarde, a acceder en internet a páginas con contenidos no autorizados**

Su nombre, equipo, ingresos y páginas visitadas, generaron registros.



**WWW.PROCURADURIA.GOV.CO**

### Rendición de cuentas

*En cumplimiento del precepto constitucional de la publicidad y con base en la transparencia, como una condición de la administración pública, a través de la página web, le contamos a la sociedad como estamos actuando y cuales son los resultados de nuestra gestión.*