

Radicación relacionada: 1-2025-024873

SG

Bogotá D.C, 12 de agosto de 2025

Señores
ANONIMO
Calle 28 No. 13 A - 15
BOGOTA - CUNDINAMARCA

Asunto: Respuesta Denuncia

Cordial Saludo:

Por medio de la presente comunicación se da respuesta al derecho de petición elevado ante esta dependencia. Lo primero que debe indicarse es que las funciones, tareas o responsabilidades asumidas por cualquier empleado público se deben encontrar en el Manual Específico de Requisitos y Funciones. Cualquier atribución que no tenga un referente en la ficha de empleo constituye una extralimitación. Lo anterior encuentra asidero en varias disposiciones del ordenamiento jurídico. De manera específica en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, en el que se deja en claro que el diseño del empleo público debe contener *"...la descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular..."*. Por su parte, el artículo 2.2.2.6.2. del Decreto 1083 de 2015 establece que el Manual Específico de Requisitos y Funciones contiene *"...la descripción de funciones esenciales del empleo."* Por consiguiente, se solicitará al jefe directo de la señora LIGIA PATRICIA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ que haga la correspondiente revisión y así determinar con exactitud si las funciones y responsabilidades que esta empleada pública desarrolla son las asignadas por este y, ante todo, si encuentran referente directo en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

De igual modo, se debe indicar que el Ministerio es consciente de la importancia de mantener un buen clima organizacional al interior de la entidad pública. Así las cosas, en aplicación del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 se deben adoptar medidas preventivas encaminadas a evitar conductas que puedan ser constitutivas de acoso. Por este motivo, se hará la correspondiente averiguación a efectos de establecer si lo señalado en el derecho de petición se presenta y, si es del caso, asumir decisiones organizacionales e incluso hacer la remisión correspondiente, si es del caso, a instancias disciplinarias.

De igual manera, resulta fundamental que, si las personas del grupo consideran que hay conductas o comportamientos que puedan estar tipificados en la Ley 1010 de 2006 como acoso laboral, acudan al Comité de Convivencia a través del cual se adelanta un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para superar precisamente situaciones que puedan ser constitutivas de acoso laboral.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Dirección: Calle 28 No. 13 A – 15 Bogotá D.C, Código postal: 110311

Conmutador: (+57) 601 6067676

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 95 8283

GD-FM-009.V21

Por último, la reubicación del puesto de trabajo o el traslado como movimiento de personal, puede constituir una solución idónea para prevenir o interrumpir situaciones de acoso laboral; sin embargo, hacer uso de las mismas también está ligado a las necesidades del servicio. Por este motivo, la solicitud elevada, para ser considerada, debe responder a las constataciones a las que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores. Así mismo, puede ser el resultado de las conclusiones a las que se llegue si los empleados públicos involucrados deciden activar la ruta del comité de convivencia.

"De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Ley 962 de 2005, la firma mecánica que aparece a continuación, tiene plena validez para todos los efectos legales y no necesita autenticación, ni sello.
Adicionalmente este documento ha sido firmado digitalmente de conformidad con la ley 527 de 1999 y la resolución 2817 de 2012."

Cordialmente,



JORGE EDUARDO MORALES MORALES (E)
SECRETARIO GENERAL
SECRETARIA GENERAL

Copia:
CopiaExt:

Folios: 2
Anexo:
Nombre anexos:

Elaboró: MARTHA LUCIA RODRIGUEZ CALDERON
Aprobó: JORGE EDUARDO MORALES MORALES (E)

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Dirección: Calle 28 No. 13 A – 15 Bogotá D.C, Código postal: 110311

Conmutador: (+57) 601 6067676

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 95 8283

GD-FM-009.V21