

**GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE
CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO
SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL
MINCIT**

CR-DR-014




**Comercio,
Industria y Turismo**



**Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los
grupos de valor
Junio 2026**

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETO	3
3.	ALCANCE	3
4.	DEFINICIONES	4
5.	CONDICIONES GENERALES	5
5.1	Canal para presentar un hecho.....	5
6.	RUTAS MINCIT	5
6.1	QUEJA POR POSIBLE CORRUPCIÓN O CONFLICTO DE INTERÉS.....	7
6.2	QUEJA POR ACOSO LABORAL	8
6.3	SUJETOS DEL ACOSO LABORAL.....	9
6.4	CONDUCTAS EN LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL.....	10
6.5	CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.....	10
6.6	DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL EN MINCIT.....	11
7.	DOCUMENTOS ASOCIADOS	iError! Marcador no definido.
8.	HISTORIAL DE CAMBIOS.....	iError! Marcador no definido.

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
	Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del fortalecimiento de la Política de Transparencia y el Código de Integridad, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo fomenta en los servidores públicos, contratistas, personal en comisión y pasantes, una cultura de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y el cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, con el propósito de eliminar toda acción o conducta relacionada con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política, la Directiva Presidencial 03 de 2022, la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes.

Por ello, todas las actividades institucionales deben orientarse en pro de la prevención de las conductas que pueden ser calificadas como acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, garantizando la disposición de canales de denuncia y procedimientos pertinentes para tramitar las denuncias que se presenten, protegiendo a las presuntas víctimas de estas conductas.

2. OBJETO


Establecer los lineamientos para la recepción y trámite de denuncias relacionadas con presuntos actos de corrupción, conflictos de interés, acoso sexual y/o violencia de género dentro del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, velando por la protección de los derechos de las víctimas, promoviendo una cultura de integridad y transparencia, de acuerdo con lo dispuesto en las normas legales vigentes.

3. ALCANCE

El presente documento es aplicable a:

- Todas las sedes o lugares de trabajo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo (servicio de ruta).
- En los espacios virtuales de trabajo de acuerdo con las tecnologías de la información y las comunicaciones, espacios de interacción digital dispuestos por la entidad para el desarrollo de las funciones, obligaciones contractuales, o labores.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:	12/06/2026

4. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL: De conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, es 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 de este. (...)"

ACOSO SEXUAL: De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una Forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres.


CONFLICTO DE INTERÉS: De acuerdo con el Código General Disciplinario de Colombia (Ley 1952 de 2019), el conflicto surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público". (Departamento Administrativo de la Función Pública).

CORRUPCIÓN: De acuerdo con el Título 15 del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000), es un conjunto de delitos en contra de la administración pública entre los que se encuentran Peculado, Concusión, Cohecho, Celebración indebida de contratos, Tráfico de Influencias, Enriquecimiento Ilícito Prevaricato, Abuso de autoridad, etc.

DENUNCIA: Poner al tanto a la autoridad competente sobre los delitos de cuya comisión se tenga conocimiento y que requieran investigación. Código de Procedimiento Penal Colombiano (Ley 600 de 2000 y Ley 906 de 2004)

VIOLENCIA DE GÉNERO: De acuerdo con la definición dada por la Organización de Naciones Unidas, ONU, la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en función de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
	Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:

5. CONDICIONES GENERALES

5.1 Canal para presentar un hecho

A través del correo soytransparente@mincit.gov.co, un ciudadano puede informar la presunta ocurrencia de actos de corrupción, conflictos de interés, violencia de género, y acoso sexual o laboral, cometidos por funcionarios públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el fin de activar los mecanismos de investigación y sanción. Este canal está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Es importante tener en cuenta que este medio no está habilitado para recibir peticiones, quejas, reclamos o solicitudes (PQRS), las cuales deberán remitirse por medio de la plataforma dispuesta para tal fin en la sede electrónica de la entidad.

Por otra parte, la Ley 906 de 2004 (Código de Procedimiento Penal) establece, en su artículo 67, el deber que le asiste a toda persona de denunciar el conocimiento de cualquier acto ilícito. Así mismo, se resalta lo dispuesto en el artículo 435 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), que tipifica como delito la falsa denuncia, así como la falsa denuncia contra persona determinada, estableciendo penas privativas de la libertad y sanciones económicas.

6. RUTAS MINCIT

Existen diversos tipos de rutas (queja, denuncia, PQRS, tutela) que pueden ser utilizadas por cualquier persona natural como servidoras, servidores y contratistas, cuando se considere víctima de acoso.

DOCUMENTO CONTROLADO

GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT

Código: CR-DR-014

Versión: 00


Fecha: 12/06/2026



Proceso Gestión de Talento Humano 7H-DR-004 V1

16

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
	Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:

6.1 QUEJA POR POSIBLE CORRUPCIÓN O CONFLICTO DE INTERÉS

Existe un medio virtual para empezar el procedimiento: el correo soytransparente@mincit.gov.co.

- a. Si la queja es contra el ministro en ejercicio, se notificará a las autoridades correspondientes para su gestión.
- b. Si la queja es sobre un directivo del sector o de la entidad, se pondrá en conocimiento al Señor ministro y se notificará al organismo encargado de la investigación del suceso objeto de la denuncia.
- c. Si la denuncia es sobre un servidor público de la entidad, se dará traslado a la secretaría común del Grupo de Juzgamiento Disciplinario para su respectiva investigación, de acuerdo con lo descrito en el procedimiento FC-PR-021 PROCESOS DISCIPLINARIOS.


En la etapa de Instrucción se abrirá indagación preliminar con conducta en averiguación de responsable, para adelantar las actuaciones previas. Las actuaciones previas contemplarán las siguientes acciones:

- Llamar al quejoso para que ratifique su queja y si es necesario amplíe la misma.
- Se requiere al quejoso para que aporte pruebas si las tiene o indique los medios de conocimiento a través de los cuales se puedan conseguir.
- Si la queja es anónima y el quejoso no comparece, de ser posible se verifica la información.
- Si se encuentra prueba de lo manifestado por el quejoso, se inicia la investigación formal con persona y hechos determinados. En caso de no encontrarse más información, ni de validar lo dicho por el quejoso, el Despacho se inhibirá de plano, en aplicación de Artículo 209 de la Ley Disciplinaria.

Surtida la indagación preliminar, se remite copia de las diligencias a la entidad competente, en aplicación del numeral 25 del Artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, que hace referencia al deber que tienen los servidores públicos, de denunciar los delitos o contravenciones de los que se tenga conocimiento.

Continuar con la Indagación o Investigación disciplinaria, hasta donde sea posible, a fin de proferir una decisión sancionatoria o de archivo, según sea el caso.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
	Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:

6.2 QUEJA POR ACOSO LABORAL

El proceso se realiza de acuerdo con el protocolo **FC-DR-017 de Prevención y Atención contra el Acoso Laboral, el Acoso Sexual y/o la Discriminación por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral**, el cual establece las directrices para su adecuada gestión.

Reporte de la denuncia: La denuncia debe presentarse por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, a través del correo comiteconvivencia@mincit.gov.co, el cual deberá contener como mínimo la siguiente información:


- Nombres y apellidos completos, número de identificación del servidor público que presenta la queja.
- Nombres y apellidos completos, número de identificación del servidor público presuntamente autor de los hechos. Fecha en que dicho comportamiento fue cometido.
- Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
- Pruebas que soportan los hechos.
- Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamentan tal situación.
- Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación.

Verificación de requisitos de la queja: El secretario del Comité de Convivencia Laboral verifica que la queja cumpla con el lleno de requisitos y la descripción de los hechos que considera acoso laboral.

Si cumple con los requisitos el presidente de esta instancia realiza la convocatoria a los Miembros del Comité de Convivencia Laboral a la sesión ordinaria o extraordinaria. El secretario remite la convocatoria a los demás miembros del Comité de Convivencia Laboral, incluyendo copia de la Queja o Denuncia.

Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
	Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:

Si no cumple requisitos, solicita ampliación y/o aclaración de la Queja, y si, no se atiende la solicitud, se entenderá que desiste, y procederá el archivo de la Queja.

Desarrollar entrevistas individuales: El Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes por separado a entrevistas presenciales o virtuales con el Fin de conocer la versión de los hechos reportados y de establecer si existe ánimo conciliatorio.

Si existe ánimo conciliatorio, y si considera procedente realizar la audiencia de conciliación, el Comité fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas. En caso contrario, deberá remitir la Queja y las diligencias adelantadas a la Procuraduría General de la Nación.

Una vez evaluada la Queja por el Comité de Convivencia Laboral, éste podrá remitir la Queja a la secretaría común del Grupo de juzgamiento disciplinario, cuando advierta situaciones o conductas diferentes al acoso laboral para que se evalúe y se proceda conforme al Código General Disciplinario.

Suscribir acuerdos: Cuando las partes les asiste ánimo conciliatorio, el Comité de Convivencia Laboral presentará en la reunión de conciliación los acuerdos y compromisos mutuos, el cual será complementado y/o modificado por las partes y en el que se describirán las principales acciones a cargo de cada uno a fin de superar el conflicto.


Nota: La competencia del Comité de Convivencia Laboral no es calificar la falta ni la de probar en sentido procesal una cuestión fáctica, sino la de establecer mecanismos de solución a través de la conciliación entre las partes.

6.3 SUJETOS DEL ACOSO LABORAL

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
	Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:

- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

6.4 CONDUCTAS EN LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL

- Descendientes, cuando la víctima está en un cargo inferior;
- Horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango
- Ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.


La ocurrencia repetida y sistemática de cualquiera de las siguientes conductas puede constituir acoso laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006:

- Los actos de agresión Física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Las injustificadas amenazas de despido.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia Física y vestimenta.
- La alusión pública a hechos íntimos.
- La asignación de deberes Fuera de la obligación laboral.
- Las exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de sus Funciones.
- El cambio brusco de la labor sin Fundamento en las necesidades técnicas del servicio.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derecho o imposición de deberes.
- El no suministro de información requerida para el cumplimiento de la labor.
- La negativa injustificada de aprobación de licencias, permisos, vacaciones cuando se dan las condiciones legales para su otorgamiento.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido intimidatorio u ofensivo.
- El sometimiento a una situación de aislamiento social.

6.5 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

El artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 define que las siguientes conductas NO constituyen acoso laboral:

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:	12/06/2026

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos.
- La Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral.
- La emisión de memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración cuando sean motivados por necesidades del servicio.
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

En sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló:

«(...) no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.»


6.6 DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL EN MINCIT

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la entidad, podrá poner en conocimiento el hecho al Ministerio de Comercio Industria y Turismo, o acudir directamente a la fiscalía general de la Nación, esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la entidad.

En caso de que la persona que considere haber sido víctima de acoso sexual laboral y/o discriminación por razón de sexo, desee poner en conocimiento el hecho en la entidad, podrá dirigirse a la Secretaría General (titular de la etapa de Instrucción Disciplinara) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de los siguientes canales.

Por escrito: En el escrito la persona deberá describir las conductas de la que es víctima e indicar la identidad del presunto autor de los hechos y el cargo que desempeña y aportar pruebas, si las tuviere, para tal fin enviará el reporte al correo quejas.violencia@mincit.gov.co.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso: Comunicación Estratégica y Relacionamiento con los grupos de valor				
	GUÍA PARA LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN, CONFLICTOS DE INTERÉS, ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MINCIT				
	Código:	CR-DR-014	Versión:	00	Fecha:

Presencial: Secretaria Común del Grupo de Trabajo de Juzgamiento Disciplinario, Edificio Palma Real - Cra. 13 # 28-01 Piso 5, lunes a viernes - 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Este grupo deberá informar el hecho al Grupo de Talento Humano para el respectivo seguimiento, sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada, reubicación del sitio de trabajo de la víctima si fuere necesario y brindar la asistencia psicológica ante las entidades respectivas a decisión de la persona afectada.

Si por algún motivo el Comité de Convivencia Laboral tiene conocimiento de alguna conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral debe remitirlo a la secretaría común del Grupo de trabajo de Juzgamiento Disciplinario, para que adelanten las acciones que se consideren necesarias para cesar la conducta de presunto acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, información que se manejará con absoluta reserva.

7. HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/06/2026	0	Primera versión del documento para el nuevo Mapa de procesos. Código anterior: IC-GU-030. V01 Autorizada la migración por medio de correo electrónico de acuerdo con la versión vigente en ISOLución.

8. FLUJO DE APROBACIÓN

ELABORÓ		APOYO OAPS		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:		Nombre:	Carolina Huertas	Nombre:	Tatiana Mireya Román	Nombre:	Tatiana Mireya Román
Cargo:		Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora Relación con la ciudadanía	Cargo:	Coordinadora Relación con la ciudadanía

DOCUMENTO CONTROLADO