



Bogotá, D. C., 12 7 OCT 2025
C-97 – 2025

Doctor
BRYAN ALEXIS FORERO MENDOZA
Coordinador Grupo de Instrucción Disciplinaria
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
Calle 57 8-69
Ciudad
bforeroa@sena.edu.co

Ref.: Respuesta consulta rad. E-2025-472136 del 12/09/2025
(C-2025-4148404)

Respetado doctor:

En atención a la consulta de la referencia, mediante la cual solicita que se emita concepto jurídico en torno al tratamiento legal para investigar las conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral, a la luz de la Ley 2365 de 2024, en particular, la competencia exclusiva del ministerio público establecida en la Circular 6, del 10/09/2025, para conocer de este tipo de faltas, por ejemplo, cuando un funcionario del nivel instructor, en el desarrollo de su actividad laboral y valiéndose de su autoridad, acosa sexualmente a una aprendiz del SENA; el procedimiento que deben seguir las entidades públicas ante estos casos; y la unificación de los criterios sobre la aplicación de la Ley 2365 en relación con la Ley 1010 de 2006, me permito manifestarle lo siguiente:

Debe resaltarse que, en cumplimiento de la función que le ha sido asignada a esta oficina en el artículo 9.º, numeral 3.º del Decreto Ley 262 de 2000¹, modificado por el artículo 4.º del Decreto Ley 1851 de 2021², se suministrarán elementos de juicio generales que sirvan para ilustrar el tema consultado, que puedan predicarse de cualquier asunto en circunstancias similares, sin que ello se entienda como resolución de un caso particular y concreto.

Pues bien, como el tema por el cual se indaga ya había sido objeto de pronunciamiento por parte de la dependencia, se transcribe, *in extenso*, el concepto C-110 – 2024:

¹ «Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos».

² «Por el cual se modifican los decretos Ley 262 y 265 de 2000 con el fin de reconfigurar la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, modificar el régimen de competencias internas, crear, fusionar cargos y determinar los funcionarios que los ocupaban a donde pasarán a ocupar los nuevos cargos que se creen, así como la reasignación o cambio de la estructura de funcionamiento y asignación de las diferentes funciones y cargos de los empleados y se dictan otras disposiciones».



[S]e inicia por señalar que aun cuando la Ley 1010 de 2006³ reguló el acoso laboral en sus distintas modalidades generales, incluida el acoso sexual,⁴ resultó insuficiente para abordar de forma integral esta última.⁵ Entonces, con el fin de responder a la necesidad de adoptar medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral,⁶ que subsanaran las limitaciones advertidas, se expidió la Ley 2365 de 2024⁷.

En ella se introduce el enfoque interseccional y diferencial, entre otros, en aras de velar por los derechos de quienes desarrollan actividades laborales;⁸ ampara tanto las relaciones laborales como las civiles y comerciales;⁹ trata el asunto como un problema organizacional;¹⁰ contempla la garantía de estabilidad laboral para las víctimas y denunciantes;¹¹ elimina el requisito de reiteración de la conducta;¹² incorpora medidas de atención psicológica para las víctimas¹³ y acciones por parte del empleador al momento de conocer la querrela¹⁴, y tiene en cuenta medidas de reparación¹⁵.

En especial, frente a la tipicidad, se advierte que el acoso sexual en el ámbito laboral fue definido en el artículo 2.º *ibidem*,¹⁶ descripción de la que emana la falta disciplinaria gravísima prevista en el artículo 18 *ib.*,¹⁷ la cual se adiciona a las faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales del artículo 53 del Código General Disciplinario (CGD) así: «5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se

³ «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».

⁴ Desde la exposición de motivos, contemplada en la Gaceta del Congreso 400, del 04/08/2004, se dejó consignado que «[l]os métodos de acoso son muy variados. Hasta hace poco solo se había detectado la modalidad sexual de acoso, pero esta es apenas una de las diversas formas, no la única ni la más usual. [...] Sólo hasta hace un poco más de una década se legalizó el acoso sexual como delito (desde 1992 en Suecia y Francia) y las otras modalidades de acoso laboral casi eran validadas como una prerrogativa natural de las jefaturas en las relaciones de trabajo». Y en la Gaceta 671, del 04/11/2004, se dijo, en la ponencia para primer debate al proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, que «[h]asta hace muy poco solo se hablaba de acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, esta no es la única, ni la práctica más usual de acoso. Existe una gran variedad de acoso laboral, como las insinuaciones, las alusiones malintencionadas, la mentira y las humillaciones. Los más usuales son las agresiones físicas y verbales, la humillación [...] acciones estas cuyo objetivo es intimidar, angustiar, desmotivar, aburrir de tal manera que induzca a la víctima a renunciar a su trabajo». Además, en la sentencia T-882/06, la Corte Constitucional hizo referencia a los estudios de Leymann, uno de los precursores en el tema, quien concluyó que los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros: «ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas». También pueden revisarse, entre otras, Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, providencia del 19/08/2010, rad. 25000-23-15-000-2010-01304-01(AC); c. p. HUGO FERNANDO BASTIDAS BÁRCENAS; y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, providencia SP107-2018, del 07/02/2018, rad. 49799; m. p. FERNANDO LEÓN BOLAÑOS PALACIOS.

⁵ Cfr. Gaceta 1335, del 27-09-2923, p. 14.

⁶ Cfr. Gaceta del Congreso 900, del 09-08-2022, pp. 16 y siguientes; 1092, del 17-08-2023, p. 11; y 1335, del 27-09-2023, p. 14.

⁷ Esta ley también regula los casos de acoso en entornos educativos.

⁸ Cfr. arts. 4, 13 y 19.

⁹ Cfr. arts. 2, 7, 12 y 16.

¹⁰ Cfr. arts. 10, 13 y 16.

¹¹ Cfr. art. 14. Al respecto, se sugiere revisar el Decreto 405/25, por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

¹² Cfr. arts. 2 y 18.

¹³ Cfr. arts. 5, 9, 10 y 13.

¹⁴ Cfr. arts. 7, 11 y 13.

¹⁵ Cfr. arts. 5, 11, 13, 15 y 16.

¹⁶ «ARTÍCULO 2.º DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral [...]».

¹⁷ «ARTÍCULO 18. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así: // «ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES. // [...] //».



manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona».¹⁸

Por ende, como en virtud del principio de legalidad previsto en el artículo 4.º del CGD¹⁹, la labor de adecuación típica debe someterse a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad, ya no resulta viable imputar la falta que coincida con la descripción típica de la ley penal,²⁰ que para este caso sería el artículo 210A del Código Penal,²¹ en la medida en que la conducta constitutiva de acoso sexual en el entorno laboral se subsume en la descripción de la falta disciplinaria gravísima del artículo 53-5 del CDG.

Además, de esta descripción se resalta i) la expresión «relaciones de poder», que implica la superioridad respecto de quien se encuentra en un nivel de desigualdad, y no se circunscribe solo a las relaciones de dependencia y subordinación de carácter laboral, como se exige en la Ley 1010 de 2006;²² ii) el orden vertical u horizontal, que se armoniza con la definición legal, y tiene en cuenta la posición que ocupen, en el contexto laboral, los sujetos activo y pasivo del acoso; y iii) el criterio «que se dé una o varias veces», el cual difiere de la ocurrencia repetida que, por regla general, debe acreditarse en las otras modalidades de acoso.²³

De otra parte, frente a las facultades de investigación y sanción de estos comportamientos, debe mencionarse que si bien el proyecto de ley radicado ante el Congreso de la República contenía medidas de prevención, protección y sanción,²⁴ en el curso de los debates se suprimieron las medidas de sanción y se incorporaron las de atención; por ello, se estableció que en lo no previsto se les aplicarían a los casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral la Ley 1010 de 2006 o aquellas que la complementen, modifiquen o sustituyan²⁵.

¹⁸ Se precisa que solo esta falta fue adicionada por la Ley 2365 de 2024, pues la consistente en «[r]ealizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica», se adicionó, por la Ley 1952 de 2019, al catálogo de faltas gravísimas del artículo 53-4 del CGD, con el fin de afianzar la censura a todos los comportamientos discriminatorios. (Cfr. Gaceta del Congreso 317, del 21/05/2015, p. 32).

¹⁹ «ARTÍCULO 4.º LEGALIDAD. Los destinatarios de este código solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización. La preexistencia también se predica de las normas complementarias. // La labor de adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad».

²⁰ «ARTÍCULO 65. FALTAS QUE COINCIDEN CON DESCRIPCIONES TÍPICAS DE LA LEY PENAL. Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él».

²¹ «ARTÍCULO 210A. ACOSO SEXUAL. <Artículo adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años».

²² «ARTÍCULO 6.º SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. // [...] // PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral».

²³ «ARTÍCULO 7.º CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: // [...] // Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. [...]».

²⁴ Cfr. Gaceta del Congreso 900, del 09/08/2022; también se sugiere revisar Gaceta del Congreso 1092, del 09/08/2022.

²⁵ Cfr. art. 17 Ley 2365 de 2024.



Así, al armonizar los artículos 7²⁶, 11²⁷ y 15²⁸ de la pluricitada Ley 2365, de cara al anterior panorama, se desprende que, en materia de investigación y sanción, el empleador solo está facultado para remitir las quejas y denuncias a las autoridades disciplinaria y penal, respectivamente; y, en virtud de lo consignado en el ámbito de aplicación al que alude el inciso segundo del artículo 7.º *ibidem*²⁹ y del reenvío al artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, autorizado de manera expresa por el legislador, se establece que la competencia disciplinaria para conocer de los casos de acoso sexual en el contexto laboral les corresponderá a las siguiente autoridades:

ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
SUJETO ACTIVO O VICTIMARIO	SUJETO PASIVO O VÍCTIMA	AUTORIDAD DISCIPLINARIA COMPETENTE
Servidor judicial (funcionario o empleado)	Servidor judicial, contratista de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral	CNDJ
Servidor público	Servidor judicial, contratista de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral	PGN Y PERSONERÍAS DISTRITALES/MUNICIPALES

Por consiguiente, el criterio para determinar la autoridad competente para investigar las conductas que constituyen acoso sexual en el contexto laboral e imponer las respectivas sanciones gira en torno a la condición que ostente el victimario.

Así las cosas, al empleador le corresponde remitir la queja, de manera inmediata, a la autoridad disciplinaria competente para que adelante la respectiva actuación, sin perjuicio del nivel jerárquico que ostente el presunto autor de la falta; ello se traduce en que «en ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público será un requisito de procedibilidad para la interposición de la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos».³⁰

²⁶ «ARTÍCULO 7.º ÁMBITO DE APLICACIÓN. // [...] // En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley. [...]».

²⁷ «ARTÍCULO 11. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones: // [...] // 4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación. // 5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. // [...] // PARÁGRAFO 3.º En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente».

²⁸ «ARTÍCULO 15. MECANISMOS DE QUEJA. // [...] // Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias. // PARÁGRAFO. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos. [...]».

²⁹ «ARTÍCULO 7.º ÁMBITO DE APLICACIÓN. // [...] // Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. [...]».

³⁰ *Vid.* nota 28. Al respecto, la Circular 6, del 10/09/2025, emitida por el procurador general de la Nación, establece —en el capítulo II. En el marco de la función DISCIPLINARIA, numeral 3— que «[l]a quejas que por acoso sexual en el ámbito laboral se presenten ante los empleadores públicos, deben ser remitidas inmediatamente a la Procuraduría General de la Nación y las Personerías, según las competencias enunciadas en el numeral anterior, y, para el caso de empleadores privados, se debe remitir a la jurisdicción ordinaria laboral. // En consecuencia, cuando se trate de acoso sexual en el ámbito laboral, no se debe agotar el trámite previo, ante el Comité de Convivencia Laboral, ni ante el empleador, ni ante las inspecciones de trabajo y/o Ministerio de Trabajo para que opere la remisión».



Y en esa misma línea de la integración normativa, según lo consignado en los artículos 17³¹ de la Ley 1010 de 2006 y 109³² del CGD, la víctima de acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, incluida la de acoso sexual en el contexto laboral, ostenta la condición de sujeto procesal en la actuación disciplinaria; por ende, está facultada para solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en su práctica; interponer los recursos de ley; presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación y el cumplimiento de sus fines; obtener copias de ella; y designar apoderado³³.

Dicho lo anterior, se indica que cualquier otra manifestación de violencia de género que no se subsuma en la falta de acoso sexual en el contexto laboral (Ley 2365 de 2024), ni en las demás modalidades de acoso (Ley 1010 de 2006), será valorada por la respectiva autoridad administrativa disciplinaria (OCID; y de forma preferente, PGN y personerías distritales y municipales, según corresponda). Y será ella quien efectúe la labor de adecuación típica de la conducta, con base en el acervo probatorio que obre en el plenario, y de cara a los principios de especialidad y subsidiariedad.

Ahora, hay que tener presente que como todo acto de violencia contra la mujer ha sido catalogado como violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la víctima de violencia de género también será reconocida como tal y se le otorgarán las mismas prerrogativas de los sujetos procesales —ya no bajo el evento del acoso laboral, sino del de víctimas de conductas violatorias de derechos humanos—. Sobre el particular, en el concepto C-27 – 2022, se dijo lo siguiente:

[R]especto a los intervinientes en el proceso disciplinario³⁴, se parte por recordar que aun cuando el reconocimiento de las víctimas como sujetos procesales inicialmente fue producto de la evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional³⁵, hoy en día se encuentra consagrado en el artículo 109 del Código General Disciplinario, así: «[p]odrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales [...] las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario [...]».

Por vía jurisprudencial³⁶, y con fundamento en los diferentes instrumentos internacionales que contienen disposiciones relativas a la protección de los derechos de la mujer y a la proscripción de cualquier acto de violencia o discriminación en su contra, se ha

³¹ «ARTÍCULO 17. SUJETOS PROCESALES. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional».

³² «ARTÍCULO 109. SUJETOS PROCESALES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. <Aparte tachado eliminado por el artículo 72 de la Ley 2094 de 2021> Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, ~~e quienes hagan sus veces~~, o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política. Esta misma condición la ostentarán las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral. // En ejercicio del poder de supervigilancia administrativa y cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, esta podrá intervenir en calidad de sujeto procesal».

³³ Cfr. CGD, art. 110.

³⁴ De acuerdo con el régimen legal vigente, los intervinientes en el proceso disciplinario son la autoridad administrativa o judicial que adelanta el proceso, los sujetos procesales y el quejoso.

³⁵ Cfr. sentencias C-14/04, C-666/08 y T-473/17, entre otras.

³⁶ Al respecto, se sugiere revisar, entre otras, las sentencias C-335/13, T-265/16 y T-400/22.



establecido que la violencia contra la mujer constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos. // Esta calidad de sujeto procesal los faculta, según el artículo 110 *ibidem*, para [...].

No obstante, para que las víctimas o perjudicados con la comisión de una falta disciplinaria que, a la vez, constituye violación de los DD. HH. o del DIH, adquieran la aludida calidad, debe mediar un acto de reconocimiento que los legitime para intervenir en el proceso y ejercer todas las facultades inherentes a los sujetos procesales. Dicho acto está supeditado a la verificación que lleve a cabo la autoridad que esté adelantando la actuación, respecto del tipo de falta y del interés legítimo de quienes comparecen al proceso con el fin de buscar la verdad y la justicia.

Al respecto, la Corte Constitucional indica que «las víctimas o perjudicados son personas legitimadas para acceder al proceso dado que son los titulares de los bienes jurídicos vulnerados **como consecuencia inescindible y directa de la infracción del deber implícita en la falta disciplinaria**. Esta condición, convierte a las víctimas o a los perjudicados en portadores de un **interés directo** en el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y en la realización de la justicia disciplinaria. Es decir, los habilita para intervenir, pero no como simples terceros, sino como verdaderos sujetos procesales»³⁷. (Negrilla fuera de texto).

Resta agregar que la contestación que antecede, expedida a instancia del consultante, reviste un carácter meramente ilustrativo o indicativo, en la medida en que no tiene fuerza vinculante, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 28 de la Ley 1437 de 2011³⁸ y 39 de la Resolución 330 de 2021³⁹.

Atentamente,



JAVIER CAMILO FERNÁNDEZ VELANDIA
Procurador auxiliar para asuntos disciplinarios

Proyectó XPGH
C-97 – 2025
E-2025-472136 (C-2025-4148404)

³⁷ Cfr. sentencia C-14/04.

³⁸ «ARTÍCULO 28. ALCANCE DE LOS CONCEPTOS. <Artículo modificado por el artículo 1.º de la Ley 1755 de 2015 —Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo—. El nuevo texto es el siguiente:> Salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución».

³⁹ «ARTÍCULO 39. DE LOS CONCEPTOS. Los conceptos emitidos como respuesta a las peticiones realizadas en el ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución para el servidor público o particular, ni comprometerán la responsabilidad de la Procuraduría General de la Nación».