

**Control de cambios**

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	16 de mayo de 2025	Creación del documento

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
<p>Oscar Geovanny Alonso Nemocón y Sandra Yaneth Vásquez Gallego, miembros del Comité de Convivencia Laboral, junto con Marcela Jannet Poloche Loaiza promotora de mejora del proceso de Gerencia del Talento Humano, establecieron mesas de trabajo para formular las directrices del procedimiento conforme a las necesidades de la entidad en materia de prevención de acoso laboral, acoso sexual, y acoso sexual laboral de acuerdo con la normatividad vigente. Las directrices del documento fueron aprobadas por los miembros asistentes del Comité de Convivencia Laboral del 27 de febrero de 2025. El proceso de creación contó con el acompañamiento metodológico del (de la) Analista de la Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p><b>Gloria Yasmin Mayorga Moreno</b> Directora de Gestión del Talento Humano (E)</p> <p><b>Marcela Jannet Poloche Loaiza</b> Promotora de Mejora</p> <p><b>Luisa Fernanda Ibagón Moreno</b> Analista del proceso - Oficina Asesora de Planeación</p>	<p><b>Carine Pening Gaviria</b> Subsecretaría de Gestión Institucional Líder de macroproceso</p> <p>Documento aprobado y revisado mediante caso Hola <b>153024</b></p>

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### Objetivo del Procedimiento

Establecer los lineamientos para tratar las quejas o solicitudes por presunto acoso laboral, presentadas por los (as) servidores (as) y contratistas de la Secretaría Distrital de Gobierno, ante el Comité de Convivencia Laboral CCL.

### Alcance

El procedimiento inicia con la radicación de las quejas por parte de los (as) servidores (as) públicos (as) y/o contratistas, pasando por el proceso de intervención y finalizando con la suscripción de compromisos o remisión a la instancia competente.

### Responsable

Director(a) de Gestión del Talento Humano.

### Políticas de operación

#### 1. Trámite conciliatorio interno frente a quejas de presunto acoso laboral

El trámite conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el diálogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

- Los y las servidores (as) que se consideren afectados (as) por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja ante la secretaria del Comité, ésta deberá contener los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.
- El (La) secretario (a) del Comité, revisará la documentación recibida. Si la queja no cumple con los requisitos exigidos, le indicará por escrito al (a la) quejoso (a), para que los corrija. Si la queja cumple con los mismos, le informará y procederá a ser convocado (a) según el orden de llegada de la queja o de acuerdo con la determinación del comité.

Acorde con lo estipulado en el artículo 18 por 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”, solo se tendrán

en cuenta las quejas que, al momento de su radicación evidencien que las manifestaciones y hechos que generaron la inconformidad presentada por el quejoso hayan ocurrido seis (6) meses atrás.

- Vencido el término, el Comité examinará el asunto en la siguiente reunión ordinaria, salvo que exista una situación que amerite su conocimiento de forma extraordinaria, a la luz de los parámetros señalados en los artículos 2º, 7º y 9º de la Ley 1010 de 2006.
- El Comité citará por medio de su secretario (a) a las personas involucradas, a fin de escucharlos en audiencia conciliatoria con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos, iniciando con un primer espacio escuchando al (a la) quejoso (a) en ampliación y / o ratificación de queja, un segundo espacio y garantizando a el derecho a la defensa se citará al (a la) servidor (a) contra quién va la queja para que tenga conocimiento y se pronuncie sobre los hechos denunciados. El tercer espacio, en este caso sería la diligencia de conciliación que se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
  - El (La) Presidente (a) del comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
  - Luego dará la palabra al (a la) quejoso (a) para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él o ella una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
  - Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
  - Si de la exposición de los (as) interesados (as) se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
  - Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia de los compromisos, que deberá ser firmada por los y las integrantes del respectivo comité y por las partes intervinientes.
  - El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del (de la) Secretario (a) del comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
  - Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el (la) quejoso (a) insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.
- El comité hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, en caso de lograrse un acuerdo. Así mismo estará facultado para decidir cuándo se deberá dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.
- Trámite de quejas mal fundadas, se determina la competencia del CCL y se remite a la instancia que corresponda o en su defecto se rechaza de plano.

## 1.1. Confidencialidad

Todos (as) los (as) intervinientes en el proceso deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los temas abordados.

## 2. Actores objeto de intervención - sujetos de atención por parte del CCL

Conforme con la Ley 1010 de 2006 en Colombia, el Comité de Convivencia Laboral puede atender quejas presentadas por los (as) trabajadores (as) que se encuentren vinculados laboralmente a la entidad, esto incluye tanto a empleados directos como a aquellos que se encuentren en una relación laboral formal. Esta Ley busca promover un ambiente laboral sano y prevenir el acoso laboral, permitiendo que los trabajadores expresen sus inquietudes y quejas a través de este Comité.

- Servidores (as) de libre nombramiento y remoción
- Servidores (as) en Carrera
- Servidores (as) en Provisionalidad
- Servidores (as) de periodo fijo
- Servidores (as) temporales

### 2.1. Clasificación de los empleos públicos en Colombia

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y el artículo 1 de la ley 909 de 2004, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- Empleos públicos de carrera;
- Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- Empleos de período fijo;
- Empleos temporales.

De acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC que es la entidad encargada de vigilar y administrar las labores de los (as) servidores (as) públicos (as) en Colombia, indican que existe una clasificación de los (as) servidores (as) públicos dentro de las entidades que hacen parte del Estado. De acuerdo con el cargo a ocupar, estos servidores (as) pueden vincularse como empleados (as) públicos (as), miembros de una corporación pública, trabajadores (as) oficiales, trabajadores (as) que se rigen por el derecho privado y supernumerarios (as).

## 3. En caso del contratista

En caso de las personas bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios, solo se atenderán dentro del Comité de Convivencia Laboral temas que puedan afectar la convivencia de manera preventiva cuando se encuentre involucrado (a) cualquiera de estas personas, sin que ello afecte el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

De realizarse intervención, en casos que lleguen a afectar la convivencia por parte de contratistas, la intervención en ningún momento puede tomarse por estrategia para pretender crear contratos realidad o pretender probar vinculaciones legales y reglamentarias.

En estas intervenciones no se levantarán actas de reunión, ni se expedirán copias de documentos algunos relacionados con la intervención efectuada.

Cuando se evidencien en el desarrollo de la intervención circunstancias que sean de competencia de otras instancias, se correrá el traslado inmediato al competente.

La Circular 024 de 2022 Secretaría Jurídica Distrital - Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios indica:

### 3.1. El acoso laboral en los contratos de prestación de servicios.

La Ley 1010 de 2006 determina en el parágrafo del artículo 1° que “...la presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación...”

Esta norma fue declarada exequible condicionadamente por la Corte Constitucional, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. Al respecto, el alto Tribunal manifestó:

*“Sin embargo, la Corte resalta que el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 puede tener dos interpretaciones. Una tesis parte del tipo de contrato y sostiene que dicho artículo no hace más que reiterar que cuando el contrato es civil o comercial entonces nunca se puede hablar de subordinación. Según esta interpretación, el tipo de contrato podría llevar a la desprotección de trabajadores que efectivamente sí se encuentran en situación de dependencia o subordinación. Por lo tanto, la ley estaría tratando de manera desigual situaciones que en realidad son semejantes, en desmedro de la protección en contra del acoso laboral. En cambio, otra interpretación sostiene que la norma prevé que cuando exista subordinación en un contrato de prestación de servicios el régimen del acoso laboral sí será aplicable en virtud de lo señalado en dicho artículo. De tal forma que el propio legislador extiende dicho régimen a las situaciones en las cuales sin importar el nombre del contrato que enmarque una relación personal, exista en realidad jerarquía o subordinación. Así la ley trata de manera igual las situaciones iguales, a la luz de su finalidad primordial.*

*Esta controversia interpretativa se ha presentado en otros casos, en especial en sede de tutela, en los cuales se le niegan a los trabajadores derechos alegando que el contrato celebrado no era laboral y olvidando que en esa materia prevalece la realidad, como ya se advirtió anteriormente.*

*Por lo tanto, es necesario asegurar que la interpretación adecuada es aquella respetuosa del principio de igualdad y de las situaciones laborales realmente existentes, es decir, la que extiende la protección de la Ley 1010 de 2006 a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo.*

*De acuerdo a lo anterior, la expresión demandada del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 será declarada exequible, en el entendido de que, si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006...<sup>1</sup>”*

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1010 (23 de enero 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” [En línea] [https://www.arsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33](https://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33)

En este caso el propósito del legislador fue extender dicho régimen a las situaciones en las cuales sin importar el nombre del contrato que enmarque una relación personal, exista en realidad jerarquía o subordinación, hay acoso laboral.

Se insta a los (as) servidores (as) distritales a evitar estas conductas de acoso, cero tolerancias, frente a las mismas, y en el evento de que se presenten dar inmediato cumplimiento a la etapa previa del trámite en el Comité de Convivencia Laboral, y en caso de no haber conciliación, remitir inmediatamente a la Procuraduría General de la Nación o Personería de Bogotá, y de ser el caso a la Fiscalía General de la Nación.

Teniendo presente que con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, existen las siguientes garantías:

- La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento<sup>2</sup>.
- Previo dictamen de la Entidad Promotora de Salud EPS a la cual está afiliado (a) el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

## Glosario

**Acoso laboral:** “se entenderá por acoso laboral 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 del mismo.<sup>3</sup>”

**Acoso sexual:** “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 u hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.<sup>4</sup>”

**Acoso sexual laboral:** “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

---

<sup>2</sup> COLOMBIA. Secretaría Jurídica Distrital. Régimen legal de Bogotá D.C. Circular 024 (20 de abril de 2022)– Dirección Distrital de Asuntos disciplinarios. [En línea] [https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=122701#\\_ftn7](https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=122701#_ftn7)

<sup>3</sup> Op. Cit

<sup>4</sup> COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 599 (24 de julio de 2000) “Por el cual se expide el Código Penal” [En línea] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388#:~:text=Expide%20el%20C%C3%B3digo%20Penal%20Colombiano,generales%20del%20Sistema%20Penal%20Colombiano.>

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.<sup>5</sup>

**Comité de convivencia laboral:** Instancia de participación bipartita encargada de prevenir las conductas de acoso laboral y todos aquellos comportamientos que afecten la sana convivencia y el buen clima laboral.

**Conflicto:** Situación entre dos (2) o más personas que surge a raíz de diferencias, necesidades o intereses que generen confrontación u oposición.

**Convivencia:** Saber vivir unos con otros en un espacio de manera pacífica partiendo del respeto y la aceptación de unos a otros.

**Desconexión laboral:** Derecho que tienen los (as) trabajadores (as) y servidores (as) públicos (as) a no ser contactados (as) por fuera de la jornada laboral, descansos o vacaciones, sobre ningún asunto o actividad laboral.

**Empleado (a) de carrera administrativa:** también conocidos como empleados (as) de carrera, este tipo de servidores (as) ingresan a realizar sus labores a través de un proceso de selección conocido como concurso de méritos. Es así como, luego de superar un periodo de prueba y de cumplir con todos los requerimientos establecidos por el CNSC, el (la) servidor (a) logrará posesionarse como empleado (a) público (a) de manera permanente.<sup>6</sup>

**Empleado (a) de libre nombramiento y remoción:** son aquellos (as) que han sido designados (as) de manera directa para brindar una serie de servicios. “Los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de las mismas garantías de los del régimen de carrera, y pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública”.<sup>7</sup>

**Empleado (a) de periodo fijo:** este tipo de empleados (as) cumplen con un contrato a término fijo en el cual se establecen sus funciones, cargo, honorarios, entre otros detalles de su oficio laboral.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 2365 (20 de junio de 2024) “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones” [En línea] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

<sup>6</sup> COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 909 (23 de septiembre de 2004) “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” [En línea] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 909 (23 de septiembre de 2004) “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” [En línea] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

**Empleado (a) temporal:** cuando se necesitan desarrollar actividades que no pueden ser llevadas a cabo por los (as) empleados (as) de planta, las entidades ofertan empleos temporales en los que se establecen una serie de particularidades de acuerdo con la prestación del servicio que se vaya a realizar.<sup>9</sup>

**Nivel directivo:** comprende funciones de dirección nacional con las cuales se deben implementar funciones de políticas públicas relacionadas con los planes y proyectos de una institución.<sup>10</sup>

**Nivel asesor:** la principal función de estos (as) empleados (as) es asistir y asesorar de manera oportuna y adecuada a otro servidor (a) público (a) de alta dirección que haga parte de la rama ejecutiva.<sup>11</sup>

**Nivel profesional:** los (as) servidores (as) que se vinculen con el Estado bajo esta modalidad deberán poner en práctica conocimientos propios de una carrera profesional al servicio de los proyectos y trabajos que requiera ejecutar determinada entidad.<sup>12</sup>

**Nivel técnico:** comprende a todos (as) los (as) empleados (as) que sean contratados para realizar labores técnicas de vital importancia para materializar proyectos y trabajos de distinta índole.<sup>13</sup>

**Nivel asistencial:** los (as) empleados (as) que ejercen dentro del nivel asistencial deberán brindar apoyo para ejecutar importantes actividades misionales, operativas y recurrentes.<sup>14</sup>

## Siglas

**ARL:** Aseguradora de Riesgos Laborales.

**CCL:** Comité de Convivencia Laboral.

**EPS:** Entidad Promotora de Salud

## Salidas generadas del procedimiento

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Ibid.

**GESTIÓN CORPORATIVA**  
**GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**  
**Atención de quejas ante el Comité de Convivencia**  
**Laboral**

Código: GCO-  
GTH-P024

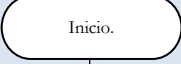
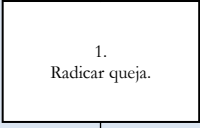

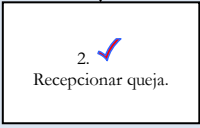

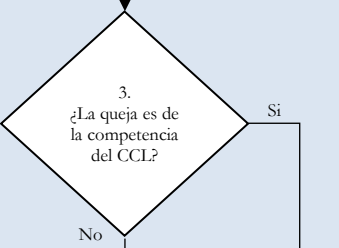
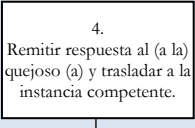



Versión: 01

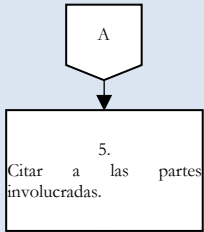
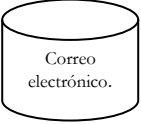
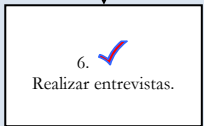
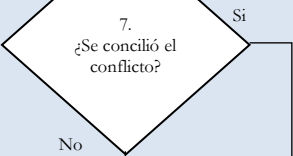
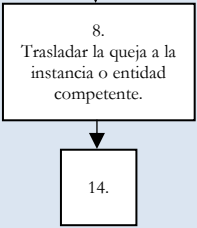

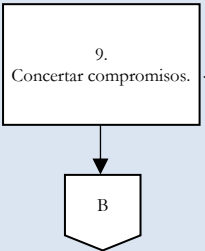

Vigencia desde:  
16 de mayo de 2025

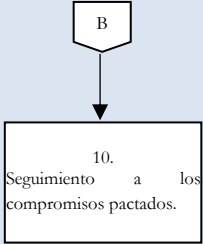

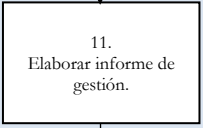

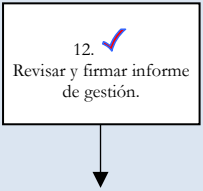

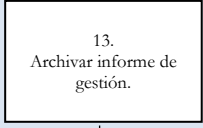

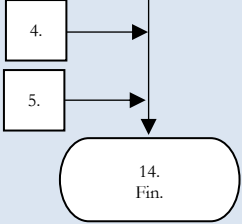
Salida o Resultado	Descripción de la Salida o Resultado	Destinatario
Quejas atendidas.	Resolución y gestión de conflictos entre servidores (as) públicos (as) y contratistas.	Servidores (as) públicos (as) y contratistas.
Traslado de quejas no solucionadas.	Las quejas que no son conciliadas entre las partes involucradas se trasladarán a la Procuraduría General de la Nación y a otras instancias según la complejidad de la queja.	Servidores (as) públicos (as), contratistas, Procuraduría General de la Nación y otras instancias competentes.
Traslado a rutas de atención	Remisión de casos por presunto acoso sexual y acoso sexual laboral a la autoridad competente.	Servidores (as) públicos (as), contratistas y autoridad competente.

## 2. DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO

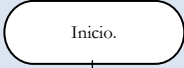
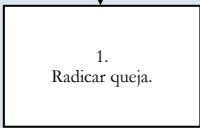
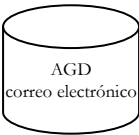
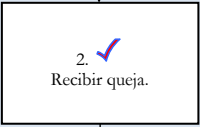
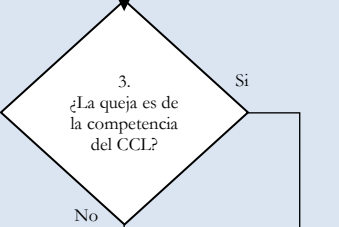
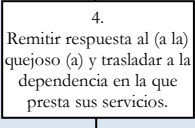



### 2.1. Procedimiento para la atención de quejas interpuestas por los (as) servidores (as)

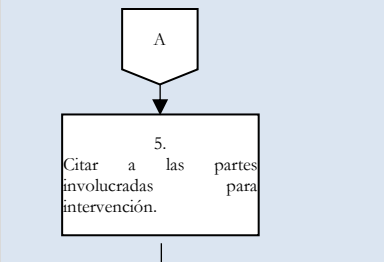
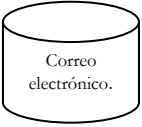
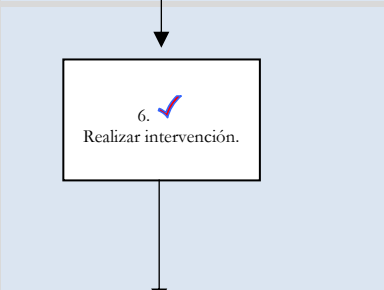
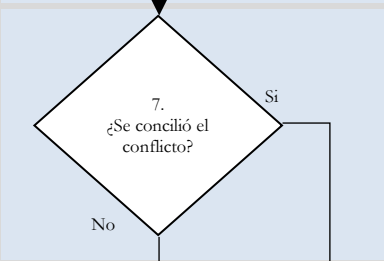
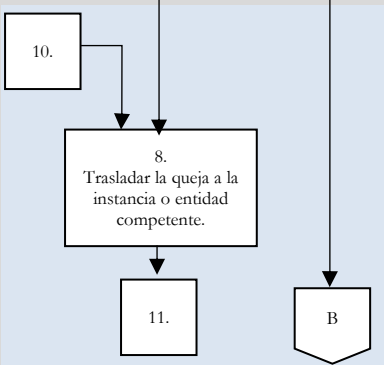

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		Inicio del procedimiento.	N. A.
	Servidor (a) público (a).	El (La) servidor (a) público (a) radica queja a través del aplicativo de gestión documental en la bandeja 411 correspondiente al Comité de Convivencia Laboral o al correo electrónico <a href="mailto:comitedeconvivencialaboral@gobiernobogota.gov.co">comitedeconvivencialaboral@gobiernobogota.gov.co</a>	
	Secretaría Técnica CCL.	✓ Recibir queja y poner en conocimiento de los miembros del CCL a través de la sesión del día para determinar la competencia o no del asunto a tratar.	
	CCL.	¿La queja es de la competencia del CCL? Si: Continúa en la actividad 5. No: Continúa en la actividad 4.	N. A.
	Secretaría Técnica CCL.	Se le remite la respuesta de la queja al (a la) servidor (a) público (a) a través de correo electrónico, y se traslada a la instancia competente del tema mediante comunicación oficial.  Nota: En caso de presunto acoso sexual o acoso sexual laboral, se correrá traslado inmediato a la autoridad competente y se activarán las Instrucciones para la prevención y atención del acoso sexual laboral GCO-GTH-IN021.	
			
			

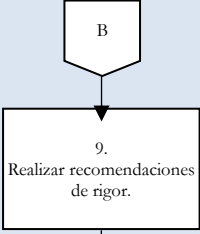

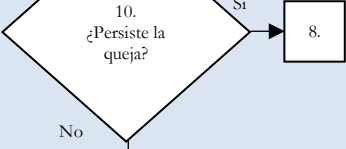
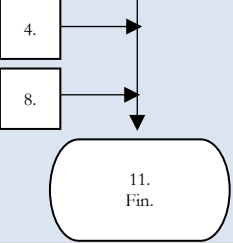
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
 <p>5. Citar a las partes involucradas.</p>	Secretaría Técnica del CCL.	Se citan a todas las partes involucradas a través de correo electrónico.	
 <p>6. ✓ Realizar entrevistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCL.</li> <li>• Las partes involucradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El CCL escucha las versiones y establece ánimo conciliatorio:</li> <li>• El (La) quejoso (a) amplía el contenido de la queja.</li> <li>• Se escucha a la persona contra la que está dirigida la queja.</li> <li>• Se media el conflicto buscando la fórmula de arreglo para las partes.</li> </ul>	N. A.
 <p>7. ¿Se concilió el conflicto?</p>		<p>¿Se concilió el conflicto?</p> <p>Si: Continúa en la actividad 9. No: Continúa en la actividad 8.</p>	N. A.
 <p>8. Trasladar la queja a la instancia o entidad competente.</p> <p>14.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCL.</li> <li>• Secretaría Técnica del CCL.</li> </ul>	Se traslada a la Procuraduría General de la Nación y a otras instancias según la complejidad de la queja.	
 <p>9. Concertar compromisos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCL</li> <li>• Las partes involucradas.</li> </ul>	Se establecen los compromisos entre las partes involucradas.	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
 <p>10. Seguimiento a los compromisos pactados.</p>	Las partes involucradas.	<p>Las partes involucradas podrán reportar si se evidencian incumplimientos a los compromisos pactados, y deberá volver a activar la ruta de atención del CCL.</p> <p>Nota: A discrecionalidad del CCL se realizarán seguimientos a los compromisos pactados o a solicitud de los (as) interesados (as).</p>	 <p>AGD Correo electrónico.</p>
 <p>11. Elaborar informe de gestión.</p>	Secretaría Técnica CCL.	<p>Se elabora el informe de gestión trimestral en el cual se describe la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadísticas de los casos presentados durante el periodo.</li> <li>• Seguimientos de los casos a discrecionalidad del CCL.</li> <li>• Recomendaciones.</li> </ul>	 <p>Informe y Formato memorando nivel central GDI- GPD-F031.</p>
 <p>12. ✓ Revisar y firmar informe de gestión.</p>	Presidente (a) del CCL.	<p>✓ Se revisa la información del informe de gestión, posteriormente se procede a firmar el documento.</p> <p>Nota: Se deberá establecer la rendición del informe anual al comité directivo.</p>	 <p>Informe y Formato memorando nivel central GDI- GPD-F031.</p>
 <p>13. Archivar informe de gestión.</p>	Secretaría Técnica del CCL.	Se deberá custodiar el informe de gestión en el archivo de gestión de la Secretaría Técnica.	 <p>CDI.</p>
 <p>14. Fin.</p>		Fin del procedimiento.	N. A.

## 2.2. Procedimiento para la atención de quejas radicadas por los contratistas

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		Inicio del procedimiento.	N. A.
	Contratista o Supervisor (a) del contrato.	El contratista o el (la) Supervisor (a) de contrato, radica la queja a través del aplicativo de gestión documental en la bandeja 411 correspondiente al Comité de Convivencia Laboral o al correo electrónico <a href="mailto:comitedeconvivencialaboral@gobiernobogota.gov.co">comitedeconvivencialaboral@gobiernobogota.gov.co</a>	
	Secretaría Técnica CCL.	✓ Se recibe la queja y se pone en conocimiento de los miembros del CCL para determinar la competencia o no, del asunto a tratar.	N. A.
	CCL.	¿La queja es de la competencia del CCL? Si: Continúa paso 5. No: Continúa paso 4.	N. A.
	Secretaría Técnica CCL.	Se le remite la respuesta de la queja al contratista y/o supervisor (a) del contrato a través de correo electrónico, y se traslada a la dependencia en la que presta sus servicios para que el supervisor (a) de contrato actúe en el marco de sus competencias.  Nota: En caso de presunto acoso sexual o acoso sexual laboral, se correrá traslado inmediato a la autoridad competente y se activarán las Instrucciones para la prevención y atención del acoso sexual laboral GCO-GTH-IN021.	
			
			

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
 <p>5. Citar a las partes involucradas para intervención.</p>	Secretaría Técnica del CCL.	Se citan a todas las partes involucradas incluyendo al (a la) jefe (a) o directivo de dependencia a través de correo electrónico para realizar la intervención a que haya lugar, únicamente por presuntos temas que puedan afectar la sana convivencia en el entorno en donde presta sus servicios.	 <p>Correo electrónico.</p>
 <p>6. ✓ Realizar intervención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCL</li> <li>• Las partes involucradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El CCL escucha las versiones y establece ánimo conciliatorio:</li> <li>• El (La) quejoso (a) amplía el contenido de la queja.</li> <li>• Se escucha a la persona contra la que está dirigida la queja.</li> <li>• Se media el conflicto buscando la fórmula de arreglo para las partes, involucrando en dichos compromisos al (a la) jefe (a) o directivo de la dependencia.</li> </ul>	N.A.
 <p>7. ¿Se concilió el conflicto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCL</li> <li>• Las partes involucradas.</li> </ul>	<p>¿Se concilió el conflicto?</p> <p>Si: Continúa en la actividad 9. No: Continúa en la actividad 8.</p>	N. A.
 <p>8. Trasladar la queja a la instancia o entidad competente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miembros del CCL.</li> <li>• Secretaría Técnica del CCL.</li> </ul>	Se traslada a la Procuraduría General de la Nación y/o a otras instancias según la complejidad de la queja.	 <p>Formato carta u oficio nivel central GDI-GPD-F032.</p>

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCL.</li> <li>• Las partes involucradas.</li> </ul>	Se establecen las recomendaciones de rigor informando las instancias a las que se pueden recurrir, más si llegan a presentarse situaciones diferentes a convivencia.	
	Las partes involucradas.	¿Persiste la queja? Si: Se devuelve a la actividad 8. No: Continúa en la actividad 11.	N. A.
		Fin del procedimiento.	N. A.

### 3. DOCUMENTOS RELACIONADOS

#### Documentos internos

Código	Documento
GCO-GTH-IN021	Instrucciones para la prevención y atención del acoso sexual laboral
GDI-GPD-F029	Formato evidencia de reunión
GDI-GPD-F032	Formato carta u oficio nivel central

#### Normatividad vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Constitución política	1991	<i>Constitución política de la república de Colombia 1991.</i>	Artículo 123
Ley 909	2004	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”</i>	Artículo 1
Ley 1010	2006	<i>Define el Acoso Laboral como “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 del mismo”</i>	Artículo 2
Ley 1257	2008	<i>“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.”</i>	Artículo 1 al 5 Artículo 12
Resolución No. 2646	2008	contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”; del Ministerio de la Protección Social.	Artículo 14
Resolución 652	2012	<i>“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.”</i> del Ministerio de la Protección Social.	Artículos 1 al 10
Resolución 1356	2012	<i>“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”</i> del Ministerio de la Protección Social.	Artículos 1 al 4

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Ley 1752	2015	<i>“Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”</i>	Artículos 1, 3 y 4
Resolución	0869	<i>“Por la cual se adopta el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Gobierno”</i>	Todos
Resolución No. 2404	2019	<i>“Por el cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psico laboral, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores psicosociales y sus Efectos en la población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.”</i>	Artículos 1,2 y 6
Ley 2191	2022	<i>“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral” Según lo estipulado, el derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.”</i>	Artículos 1 al 5

### Documentos externos

Nombre	Año de publicación del documento y versión	Entidad que lo emite	Medio de consulta
N. A.	N. A.	N. A.	N. A.