

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	1 de 9

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

BOGOTÁ D.C, 2025

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	2 de 9

Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivos.....	3
3. Alcance.....	3
4. Definiciones.....	3
5. Normatividad.....	4
6. Conductas enmarcadas como Acoso Laboral	4
7. Conductas no constitutivas de Acoso Laboral.....	4
8. Desconexión Laboral.....	5
9. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Laboral.....	6
10. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Sexual Laboral.	
.....	8
11. Responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales.....	9

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	3 de 9

1. Introducción

El acoso laboral (AL) y el acoso sexual laboral (ASL) son conductas que vulneran la dignidad y los derechos de los servidores públicos en el entorno de trabajo, generando un ambiente hostil que afecta su desarrollo personal y profesional. Dada la importancia de promover la equidad y el respeto en el ámbito laboral, resulta fundamental contar con un protocolo claro que permita prevenir, atender y sancionar estas situaciones cuando se presenten. Este documento constituye una herramienta de sensibilización y establece una ruta de intervención en tanto se presenten casos que requieran ser evaluados por el Comité de Convivencia Laboral.

2. Objetivos

Proporcionar un marco de referencia para la identificación, atención y seguimiento de posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la UAE Contaduría General de la Nación. Este protocolo incluye medidas preventivas como apoyo psicosocial y jurídico, fomentando un ambiente seguro, respetuoso y basado en la dignidad y bienestar de todos los servidores.

3. Alcance

El presente protocolo aplica a todos los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación. Las actuaciones estarán a cargo del Comité de Convivencia Laboral en relación con la recepción, análisis, trámite y seguimiento de quejas por presuntos casos de acoso laboral. Comprende situaciones ocurridas durante la jornada laboral y aquellas relacionadas con el entorno de trabajo aun fuera de ella.

4. Definiciones

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un servidor público por parte de un superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación; o inducir a la renuncia, conforme a la Ley 1010 de 2006. (Ver Corte Constitucional, Sentencias T-882 de 2006, T-171 de 2012 y T-140 de 2019).

Acoso sexual laboral: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual, verbal, físico o de otra índole, en contextos de

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	4 de 9

subordinación jerárquica o relaciones laborales de poder, en concordancia con la Ley 2365 de 2024.

Desconexión laboral: Derecho de los servidores públicos a no mantener contacto laboral fuera de la jornada ordinaria, ni durante períodos de descanso o vacaciones, conforme a la Ley 2191 de 2022.

5. Normatividad

Este protocolo se fundamenta principalmente en la Ley 1010 de 2006, así como en la Ley 2191 de 2022, la Ley 2365 de 2024, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 258 de 2013, y las circulares expedidas por el DAFP y la Procuraduría General de la Nación en 2024. Estas disposiciones buscan garantizar entornos laborales libres de acoso, violencias y hostigamientos, promoviendo la dignidad humana y la salud mental de los servidores públicos.

5.1 Modalidades de Acoso laboral

- Maltrato laboral: actos de violencia física, verbal o moral.
- Persecución laboral: conductas reiteradas para inducir renuncia.
- Discriminación laboral: trato diferenciado injustificado.
- Entorpecimiento laboral: obstaculización de la labor.
- Inequidad laboral: asignación de funciones en menosprecio.
- Desprotección laboral: poner en riesgo la seguridad del trabajador.

6. Conductas enmarcadas como Acoso Laboral

Se considerarán conductas constitutivas de acoso laboral las descritas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, entre ellas: agresiones físicas, expresiones injuriosas, descalificación humillante, burlas sobre la apariencia, comentarios hostiles, amenazas injustificadas de despido, entre otras.

7. Conductas no constitutivas de Acoso Laboral

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral las siguientes conductas:

- ✓ Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina.
- ✓ Las llamadas de atención correctivas.
- ✓ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria conforme a la ley.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	5 de 9

- ✓ Las actuaciones administrativas para dar por terminado una vinculación legal o reglamentaria por justa causa.
- ✓ La exigencia de cumplimiento de deberes.
- ✓ La imposición de sanciones disciplinarias.
- ✓ Las evaluaciones de desempeño.
- ✓ En general, las actuaciones necesarias para el ejercicio regular de la función pública y la administración del talento humano.

8. Desconexión Laboral

De conformidad con la Ley 2191 de 2022 y la Resolución interna de la CGN, la desconexión laboral constituye un derecho de los servidores públicos. Su vulneración se considerará una forma de acoso laboral.

De acuerdo con la Resolución 226 de 2025, por la cual se establece la política de desconexión laboral en la UAE Contaduría General de la Nación, dicha política tiene como propósito dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, cuyo objeto es proteger el tiempo libre de los servidores públicos, así como sus períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones. Esta normativa también ampara las actividades familiares o personales que cada servidor público desarrolle según su interés, permitiéndole desconectarse de sus funciones laborales fuera del horario establecido.

Asimismo, la política dispone que, por fuera de la jornada laboral, los servidores públicos tienen derecho a no estar disponibles ni mantener contacto con el empleador por ningún medio de comunicación o aplicación. En consecuencia, el empleador debe abstenerse de impartir órdenes o formular requerimientos al trabajador fuera de la jornada laboral. Ello obedece a que el descanso constituye un derecho fundamental del trabajador, el cual debe garantizarse tanto al finalizar su jornada habitual como durante sus vacaciones y demás períodos de descanso.

En este sentido, se destacan los siguientes aspectos relevantes de la Ley de desconexión laboral:

1. Se deben establecer mecanismos para presentar quejas frente a la vulneración de este derecho.
2. La omisión del respeto al derecho a la desconexión laboral será considerada como una conducta de acoso laboral.
3. El ejercicio de este derecho inicia una vez finalizada la jornada laboral.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	6 de 9

4. El empleador deberá garantizar que el trabajador goce efectivamente de sus tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, así como de su vida familiar y personal.

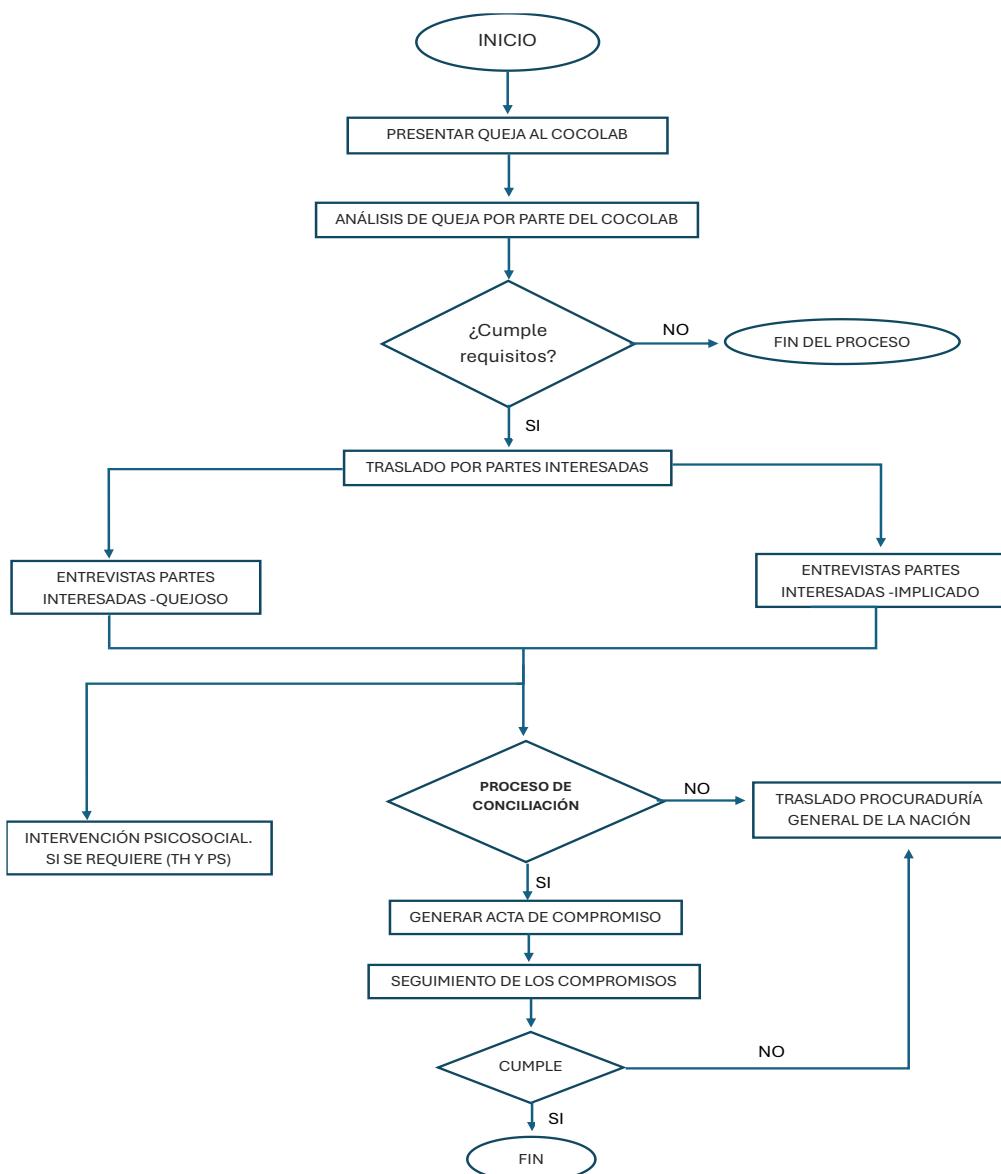
9. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Laboral

El trámite comprende: recepción escrita de la queja, verificación de requisitos, análisis del caso, entrevistas individuales, eventual reunión conciliatoria, seguimiento de compromisos y, en caso de incumplimiento, traslado a la Procuraduría General de la Nación.

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soporten.	5 días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo. En caso de connotación sexual, deberá iniciarse de inmediato el proceso disciplinario ante el Ministerio Público y compulsar copias a la fiscalía general de la Nación.	5 días calendario (prorrogable hasta 15 días)
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual, evitando acciones revictimizantes.	5 días calendario
4. Adelantar reuniones para promover compromisos mutuos y solución efectiva de controversias.	5 días calendario (prorrogable hasta 15 días)
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, garantizando la confidencialidad.	5 días calendario (prorrogable hasta 15 días)
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.	Mensual
7. Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación cuando no se logre acuerdo, persista la conducta o se incumplan las recomendaciones.	15 días calendario desde la verificación del incumplimiento
8. Presentar a la alta dirección recomendaciones preventivas y correctivas, así como el informe anual de resultados y los informes requeridos por organismos de control.	Máximo 15 días calendario

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	7 de 9

Funciones	Tiempos
9. Hacer seguimiento a las recomendaciones dadas a las áreas de talento humano.	Mensual
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité.	Trimestral



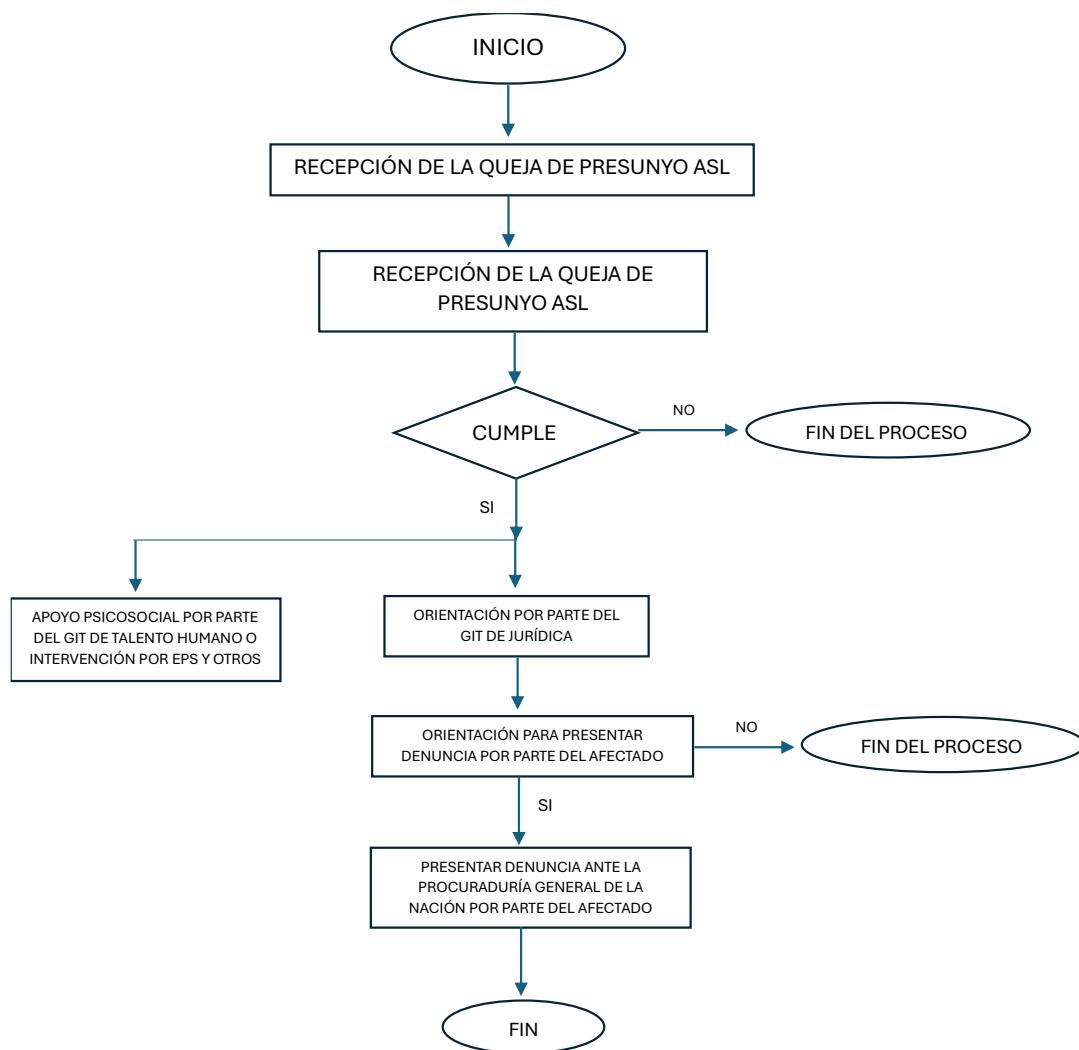
PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	8 de 9

10. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Sexual Laboral.

En caso de presunto acoso sexual laboral, además de la ruta ordinaria, el Comité deberá orientar al afectado sobre la denuncia penal, brindar apoyo psicosocial y dar traslado inmediato a las autoridades competentes.

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soporten.	5 días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo. En caso de connotación sexual, deberá iniciarse de inmediato el proceso disciplinario ante el Ministerio Público y compulsar copias a la fiscalía general de la Nación.	5 días calendario (prorrogable hasta 15 días)
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual, evitando acciones revictimizantes.	5 días calendario
4. Adelantar reuniones para promover compromisos mutuos y solución efectiva de controversias.	5 días calendario (prorrogable hasta 15 días)
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, garantizando la confidencialidad.	5 días calendario (prorrogable hasta 15 días)
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.	Mensual
7. Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación cuando no se logre acuerdo, persista la conducta o se incumplan las recomendaciones.	15 días calendario desde la verificación del incumplimiento
8. Presentar a la alta dirección recomendaciones preventivas y correctivas, así como el informe anual de resultados y los informes requeridos por organismos de control.	Máximo 15 días calendario
9. Hacer seguimiento a las recomendaciones dadas a las áreas de talento humano.	Mensual
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité.	Trimestral

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	DOCUMENTO TRANSVERSAL		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
01/10/2025	GTH-PRT09	01	9 de 9



11. Responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales.

Las conductas de acoso laboral pueden generar responsabilidad disciplinaria (Ley 1952 de 2019), fiscal (por afectación al patrimonio público) y penal (en casos de acoso sexual u hostigamientos constitutivos de delito). El incumplimiento de las obligaciones de prevención y atención por parte de la entidad también puede dar lugar a sanciones administrativas.