

Para: DIRECTIVOS(AS), JEFE DE OFICINA ASESORA, SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS), SUPERVISORES(AS) DE CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

De: SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

Asunto: CUMPLIMIENTO ACUERDO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO SINGULAR 2026 – 2027 REITERACIÓN CIRCULAR 020 DE 2025 – ORIENTACIONES PARA GARANTIZAR UN ENTORNO LABORAL DIGNO, RESPETUOSO, LIBRE DE VIOLENCIA, INTIMIDACIÓN Y DISCRIMINACIÓN.

Respetados(as), reciban un cordial saludo.

En el marco del cumplimiento del punto 20 del Acuerdo Colectivo Laboral de Ámbito Singular 2026 – 2027, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se permite reiterar las orientaciones brindadas en la Circular 020 de 2025, con las cuales se reafirma el compromiso con la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la garantía de derechos de todos(as) sus servidores(as) públicos(as) y contratistas por prestación de servicios. En ese sentido, promueve la garantía de entornos laborales dignos, respetuosos, libres de violencia, intimidación y discriminación, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006¹, orientada a la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otras formas de violencia en el ámbito del trabajo, contempladas en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025².

En desarrollo de lo anterior, se reitera la invitación a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas de prestación de servicios a tener en cuenta los lineamientos establecidos en las Circulares 018³ y 024 de 2022⁴, así como en la Circular 058 de 2024⁵ expedidas por la Secretaría Jurídica Distrital, mediante las cuales se fijan orientaciones para la prevención, atención y protección frente a situaciones de discriminación, violencia basada en género, acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral. Dichas disposiciones constituyen el marco de referencia para la adopción de medidas institucionales y contractuales que permitan fortalecer el clima organizacional y salvaguardar los derechos fundamentales de todas las personas que interactúan en la entidad.

Por otro lado, se recuerda a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que tienen la obligación de observar en el desarrollo de sus actividades los valores contenidos en el Código de Integridad: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

El Código de Integridad exige que las relaciones interpersonales se desarrollen bajo un marco de respeto mutuo, trato digno, inclusión y tolerancia, previniendo cualquier conducta que pueda derivar

¹ Por medio de la Gual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

² Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

³ Circular 018 de 2022 - <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=122305>

⁴ Circular 024 de 2022 - <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=122701>

⁵ Circular 058 de 2024 - <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=174637>

en maltrato, acoso, discriminación o abuso de poder. En este sentido, quienes hagan parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., deberán asumir un comportamiento ejemplar que contribuya a la consolidación de una cultura organizacional transparente, respetuosa y orientada al servicio de la ciudadanía.

Así mismo, desde la expedición de la Ley 1010 de 2006 y sus decretos reglamentarios existe un marco normativo y procedimental claro para que las entidades públicas aborden las quejas de toda persona que considere haber sido víctima de conductas de acoso, discriminación o trato irrespetuoso por parte de servidores/as públicos/as.

Ahora bien, para el caso de las quejas que provengan de personas que consideren ser víctimas de conductas de acoso, violencia, discriminación o trato irrespetuoso por parte de contratistas de prestación de servicios o de apoyo a la gestión, se considera necesario impartir las siguientes orientaciones:

1. Responsabilidad del supervisor contractual para adoptar medidas.

Toda persona que considere haber sido víctima de conductas de acoso, violencia, discriminación o trato irrespetuoso por parte de contratistas de prestación de servicios o de apoyo a la gestión, podrá poner la situación en conocimiento del supervisor del contratista de la Secretaría General para que adopte las medidas que considere necesarias en cada caso.

De igual manera, se recuerda que el supervisor del contrato es el responsable de adoptar las medidas necesarias frente a las quejas o situaciones reportadas respecto de contratistas de prestación de servicios o de apoyo a la gestión, en razón a que entre estos y la Entidad no media una relación laboral, sino de carácter contractual. Por lo tanto, corresponde al supervisor garantizar el cumplimiento de las obligaciones contractuales y adoptar las medidas que considere pertinentes, para velar por un entorno laboral digno, respetuoso y libre de violencia, intimidación y discriminación.

Lo cual incluye la posibilidad de analizar las situaciones que puedan constituir un incumplimiento contractual por no observar el marco normativo antes reseñado, especialmente el relacionado en el Código de Integridad de la Entidad, y adoptar las medidas pertinentes con la asesoría de la Dirección de Contratación⁶.

Igualmente, se recuerda la obligación del supervisor del contrato, de reportar estos casos como presuntos incumplimientos a las obligaciones generales del contrato de prestación de servicios suscrito con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

2. Prohibiciones.

Los contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión no deben asumir ni ejercer funciones de dirección, coordinación o jefatura sobre servidores(as) públicos(as) de planta, en razón a la naturaleza jurídica de la contratación estatal y conforme a lo dispuesto por la normativa vigente.

Cualquier instrucción, asignación funcional, evaluación del desempeño laboral o requerimiento deberá ser impartido únicamente por los(as) servidores(as) públicos(as) con la competencia legal y jerárquica correspondiente.

⁶ Artículo 37 del Decreto Distrital 640 de 2025.

3. Competencia del Comité de Convivencia Laboral frente a quejas contra contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para conocer ni tramitar quejas de acoso laboral que involucren contratistas de prestación de servicios o de apoyo a la gestión, toda vez que entre estos y la entidad no existe una relación laboral sino contractual.

En consecuencia, las situaciones que se presenten en este marco deberán canalizarse a través del supervisor del contrato por prestación de servicios, garantizando siempre la confidencialidad, la protección a los denunciantes y el respeto del debido proceso.

Estas orientaciones se enmarcan en el cumplimiento del Acuerdo 927 de 2024 – “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, particularmente en el objetivo estratégico “Bogotá confía en su Gobierno”, que busca fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones a través de una gestión pública transparente, íntegra y respetuosa. En tal sentido, la implementación de medidas claras frente a las quejas por acoso laboral y otras formas de violencia en el ámbito contractual contribuye a consolidar un entorno organizacional basado en la legalidad, la ética y la garantía de derechos, lo que redunda en el fortalecimiento de la relación entre el Estado y la ciudadanía.

Finalmente, se exhorta a los(as) jefes(as) de las dependencias, servidores(as) públicos(as) y contratistas a actuar en todo momento conforme a los valores institucionales y el Código de Integridad, contribuyendo activamente a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión y la promoción de derechos. La inobservancia de estas disposiciones podrá dar lugar a las actuaciones administrativas, disciplinarias o contractuales a que haya que correspondan de conformidad con cada caso.

Atentamente,



MIGUEL ANDRÉS SILVA MOYANO
Secretario General

Proyectó: Germán Darío Castañeda Agudelo – Jefe de Oficina Jurídica (E)
Revisó: Camilo Andrés Portillo Pico – Contratista Dirección de Talento Humano
Yeimy Natalia Peraza Moreno – Asesora Dirección de Talento Humano
Sergio Felipe Galeano Gomez - Director de Talento Humano
Edna Catalina Moreno Garzón – Directora de Contratación
Aprobó: Henry Humberto Villamarín Serrano - Subsecretario Corporativo