

RESOLUCIÓN 5508 DE 2006

(mayo 30)

Diario Oficial No. 46.290 de 5 de junio de 2006

DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012>

Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento conciliatorio interno de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales tendientes a superar los conflictos de acoso laboral de que trata la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006 y se crean los Comités de Conciliación para la resolución de tales conflictos.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012, 'por la cual se conforman y reglamentan los Comités de Convivencias Laboral en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales', publicada en el Diario Oficial No. 48.656 de 27 de diciembre de 2012.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES,

en uso de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 y por el artículo 19 del Decreto-ley 1071 de 1999, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

Que en el artículo [9o](#) de la citada ley se estipula que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

Que si bien las entidades públicas no están obligadas a contar con un reglamento interno de trabajo, se impone el acatamiento a las previsiones de la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006, razón por la cual se procede a expedir la siguiente reglamentación, aplicable en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales,

RESUELVE:

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. CAMPO DE APLICACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> El presente procedimiento rige para todos los empleados públicos de la

Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.



ARTÍCULO 2o. OBJETO. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> El presente reglamento tiene como objeto establecer en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, mecanismos de prevención y el procedimiento conciliatorio interno para solucionar al interior de la misma los conflictos causados por conductas relacionadas con el acoso laboral.

CAPITULO II.

COMITÉS DE CONCILIACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ACOSO LABORAL.



ARTÍCULO 3o. CREACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> Créanse los Comités de Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral de que trata la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006, los cuales deberán conformarse a nivel nacional de la siguiente manera: Uno (1) en cada Administración y uno (1) en el Nivel Central. Estos Comités estarán integrados, así: En el Nivel Central por un (1) delegado del Director General y un (1) delegado de los empleados públicos de la Entidad y en las Administraciones por el Administrador y un (1) delegado de los empleados públicos. La designación se hará por el término de dos (2) años contados a partir de la comunicación de designación.

La selección del delegado de los empleados públicos, se efectuará de la siguiente manera: En el Nivel Central las Direcciones, Secretarías, Oficinas, Subdirecciones y Subsecretarías, elegirán por cada una un (1) empleado que consideren que por sus cualidades, calidades y comportamiento debe representarlos en el Comité. Posteriormente se reunirán los seleccionados y elegirán entre ellos el empleado que ha de representarlos en el Comité de Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral del Nivel Central.

En las Administraciones serán los empleados de la Administración, Divisiones o grupos de trabajo que siguiendo el mismo procedimiento establecido para el Nivel Central, elegirán al empleado que ha de representarlos ante el Comité de Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral de la Administración.

La designación de los delegados de los empleados públicos se realizará con un mes de antelación al vencimiento del respectivo período. La designación de los primeros delegados se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación del presente acto administrativo.

La designación del delegado del Director General se efectuará mediante comunicación escrita dentro del mismo término y podrá ser revocada cuando el Director General lo considere conveniente.

PARÁGRAFO 1o. Cuando en la conducta denunciada se encuentra involucrado alguno de los empleados públicos designado como miembro del Comité o cuando este se ausente temporal o definitivamente, se procederá de la siguiente manera: Si se trata del representante del Director, este procederá a designarlo mediante comunicación escrita. Si se trata de un delegado de los empleados públicos, se deberá seleccionar transitoriamente otro a través del procedimiento descrito en el presente artículo. En el evento en que el involucrado sea el Administrador, la queja

sobre presunto acoso laboral deberá ser radicada ante el Comité del Nivel Central.

PARÁGRAFO 2o. Al Comité podrán asistir en calidad de invitados, psicólogos expertos en Relaciones Laborales o Análisis Ocupacional, quienes emitirán su concepto profesional sobre los casos que se sometan a su estudio. También podrán invitarse para que emitan su concepto sobre las conductas observables en el proceso de conciliación.



ARTÍCULO 4o. FUNCIONES DE LOS COMITÉS. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> Serán funciones de los Comités de Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral las siguientes:

- a) Analizar los casos de acoso reportados al Comité y establecer si las conductas acusadas se enmarcan dentro de los parámetros señalados en la Ley [1010](#) del 23 de enero de 2006;
- b) Aplicar el procedimiento interno conciliatorio descrito en la presente resolución.
- c) Formular las recomendaciones del caso ante la instancia competente;
- d) Realizar seguimiento a la evolución los casos sometidos a su consideración;
- e) Dar traslado al Ministerio Público de lo actuado en caso de que no se logre acuerdo entre las partes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo [12](#) de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

CAPITULO III.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN.



ARTÍCULO 5o. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, previstos por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las medidas de prevención que recomiende el Comité de Conciliación para Resolución de Conflictos de Acoso Laboral, la entidad establece los siguientes mecanismos permanentes de prevención:

1. Sistema de Calidad de Vida Laboral. Dentro del sistema de calidad de vida laboral, la entidad desarrollará las siguientes acciones:

- a) Definir e implementar políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral;
- b) Implementar programas de diagnóstico sicosocial;
- c) Terapias grupales, dirigidas a los integrantes de grupos con una problemática común con miras al restablecimiento emocional de sus miembros;
- d) Establecer un servicio de asistencia a través de un profesional en psicología, para brindar

apoyo psicológico permanente a los funcionarios y desarrollar acciones preventivas contra las conductas constitutivas de acoso laboral.

2. Plan Nacional de Formación y Capacitación

a) Información a los empleados sobre la Ley [1010](#) del 23 enero de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyan acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio;

b) Capacitación gerencial en los temas de conducción de grupos de trabajo, trabajo en grupo, conducción de reuniones, solución de problemas y tácticas de negociación, toma de decisiones sobre el personal;

c) Capacitación a los miembros del Comité en el tema de resolución de conflictos y habilidades de negociación.

3. Políticas de Comunicación. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los empleados a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral convivente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;

c) Crear espacios y formas de comunicación interna efectivas y permanentes para impedir la propagación de la comunicación confusa y garantizar el flujo de la información.

4. Políticas en materia de Administración de Personal. Se deberán definir e implementar políticas para traslados y reubicaciones y para el manejo de los turnos de trabajo y las rotaciones del personal.

5. Programas de interiorización de valores. Se adelantarán programas y estrategias orientadas a reforzar los valores, tendientes a generar comportamientos éticos que mejoren las relaciones laborales, con base en los valores institucionales y los que caracterizan a los funcionarios del sector Hacienda.

CAPITULO IV.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO.



ARTÍCULO 6o. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y el respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. El afectado podrá informar a cualquiera de los miembros del Comité sobre la situación de acoso. El Comité también podrá conocer de oficio o por remisión de un inspector del trabajo con competencia en el lugar de los hechos, o de la Defensoría del Pueblo.

2. Los miembros del Comité citarán por escrito y escucharán a las partes por separado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos.
3. Los miembros del Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, citarán y reunirán a las partes en conflicto para propiciar que las mismas propongan acciones y establezcan mecanismos encaminados a superar las situaciones expuestas dentro de un ambiente de cordialidad y respeto.
4. De presentarse acuerdo, se firmará un acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en donde se determinen los compromisos que cada uno asuma y las acciones correctivas, además de las recomendaciones del Comité.
5. De no ser posible la conciliación se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité. En este caso, tanto las partes como el Comité quedarán en libertad para solicitar la intervención de una institución competente o del Ministerio Público.
6. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor a los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria, de lo cual se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del comité.



ARTÍCULO 7o. TRANSITORIO. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> Mientras se conforman los comités de que trata el presente acto administrativo, las quejas de acoso laboral que hayan sido radicadas en cualquier dependencia de la entidad, deberán ser trasladadas a la Secretaría de Desarrollo Institucional o al despacho de los Administradores según corresponda al nivel central o local, con el fin de que una vez se conformen los Comités de Conciliación para la resolución de Conflictos de Acoso Laboral, se proceda conforme al procedimiento señalado en el artículo [6o](#) de la presente resolución.



ARTÍCULO 8o. VIGENCIA. <Resolución derogada por el artículo [16](#) de la Resolución 161 de 2012> La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 30 de mayo de 2006.

El Director General,

OSCAR FRANCO CHARRY.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de marzo de 2018

