

RESOLUCIÓN 899 DE 2006

(abril 24)

Diario Oficial No. 46.253 de 28 de abril de 2006

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Por la cual se señalan mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y se establece un procedimiento.

LA VICEMINISTRA GENERAL DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
ENCARGADA DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, y en especial, las conferidas por el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006; el artículo [61](#), literal g), de la Ley 489 de 1998, y el numeral 25 del artículo [6o](#) del Decreto número 246 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que en el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 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](#) de 2006, razón por la cual se procede, como en efecto se hace, a expedir la siguiente reglamentación, aplicable en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y de imperioso acatamiento por parte de todos sus servidores públicos.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. De conformidad con el artículo [2o](#) de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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.



ARTÍCULO 2o. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. De conformidad con el artículo [2o](#) de la Ley 1010 de 2006, son modalidades generales de acoso laboral las siguientes:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



ARTÍCULO 3o. DESTINATARIOS. Pueden ser sujetos activos o autores de acoso laboral cualquiera de los servidores públicos vinculados al Ministerio de Hacienda y Crédito Público a través de una relación legal y reglamentaria, sin interesar su nivel o grado, sus ingresos, o la circunstancia de tratarse de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa o provisional; es decir, en todos los casos en que se trate de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

La presente Reglamentación no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, de consultoría; tampoco en los casos de contratación estatal, pasantes o estudiantes adscritos a Consultorios Jurídicos.



ARTÍCULO 4o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. De conformidad con lo dispuesto en el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, establézcanse los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Plan anual de Capacitación. Los programas que se adelanten a través del Plan de Capacitación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, deberán contener acciones encaminadas a potenciar los recursos emocionales y la competencia psicosocial de los empleados, tales como:

1.1. Inteligencia emocional aplicada al trabajo; con ellos se busca que los participantes aprendan a descubrir y controlar los aspectos propios de la personalidad, como la autoconciencia, el autocontrol, la automotivación, la empatía y la autorregulación y las habilidades sociales. Al mismo tiempo, se desarrollarán actividades sobre la motivación en el grupo de trabajo, creación de equipos de éxito, técnicas de comunicación, preparación para una jubilación activa, gestión de conflictos laborales, relaciones interpersonales u organización del tiempo de trabajo.

1.2. Fortalecimiento del comportamiento de liderazgo, dirigido a las jefaturas de las áreas, capacitándolos para reconocer conflictos y para manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del acoso laboral y detectarlos precozmente.

1.3. Habilidades para el desarrollo del trabajo, a través de la formación en temas misionales.

1.4. Habilidades sociales en comunicación, asertividad, empatía y técnicas de trabajo en equipo.

2. Inducción y Reinducción. Se debe contemplar la presentación de la Ley [1010](#) de 2006, teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantarán en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Se deberá incorporar dentro de los contenidos temáticos el tema del Acoso Laboral.

3. Programa de Salud Ocupacional. A través del programa de Salud Ocupacional Anual del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales, se adelantarán acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas e intervención de problemáticas específicas en riesgo psicosocial.

4. Capacitación sectorial. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público brindará y recibirá el apoyo necesario a las entidades que forman parte del Sector Hacienda, para realizar procesos de capacitación sobre el contenido de la Ley [1010](#) de 2006, así como todo el marco de Derechos, Deberes, Prohibiciones, Faltas Gravísimas y Sanciones Disciplinarias de los servidores públicos en cuanto hace relación con el respeto de la dignidad humana y con los bienes jurídicos protegidos.

5. Plan de Desarrollo Administrativo. Dentro de la Política Moralización y Transparencia de la Administración Pública se incorporarán acciones encaminadas a obtener un marco adecuado de respeto por la dignidad humana, de carácter preventivo y correctivo, dirigido a evitar la realización de conductas que constituyen acoso laboral.

6. Decálogo de Conducta Ética. Entiéndase incorporado a la presente Resolución, en lo pertinente, el Decálogo de Conducta Ética suscrito el 15 de julio de 2002,

7. Pentálogo Ético. Entiéndase incorporado a la presente Resolución, en lo pertinente, el Pentálogo Ético suscrito en Bogotá el 28 de noviembre de 2005 por parte del Ministro de Hacienda y Crédito Público y los Jefes de las entidades adscritas y vinculadas del Sector Hacienda.

PARÁGRAFO. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el lugar de trabajo.



ARTÍCULO 5o. PROCEDIMIENTO INTERNO. Créase en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo encaminado a superar las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.

1. Los funcionarios podrán contar con un servicio permanente de asistencia a través de un profesional en psicología externo a la entidad, quien desarrollará tareas tales como el tratamiento de problemas de carácter personal y apoyo psicológico a los funcionarios, así como el desarrollo de acciones preventivas para evitar la aparición de problemática psicosocial.

2. Sobre los casos de acoso laboral detectados, y si el funcionario así lo manifiesta, el terapeuta

entregará a la Subdirección de Recursos Humanos un informe preliminar sobre el estado de la situación de acoso laboral. El Subdirector de Recursos Humanos, una vez recibido dicho informe, convocará al Comité Especial establecido en la presente resolución.

3. Con dicho informe el Comité especial establecido en el artículo [7o](#) de la presente resolución definirá la realización de actividades personalizadas sobre los funcionarios implicados con miras a adelantar un proceso de conciliación y resolución del conflicto y el seguimiento de la evolución del mismo.

PARÁGRAFO. Será un procedimiento oral, en donde se consignará por escrito lo estrictamente necesario, bajo claros mecanismos de confidencialidad, no será incorporado en el respectivo archivo de hojas de vida, y no constituirá, para efecto alguno, antecedente disciplinario. Su custodia y cuidado estará confiado a la Subdirección de Recursos Humanos.



ARTÍCULO 6o. CONOCIMIENTO DIRECTO A LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. Sin perjuicio de las normas de competencia señaladas en la Ley [1010](#) de 2006, la presunta víctima del acoso laboral o el Comité especial podrán poner los hechos acaecidos en conocimiento de la Oficina de Control Disciplinario Interno o del Comité especial, acompañados de la prueba sumaria existente o de la indicación en donde se la pueda hallar; una vez recepcionada la denuncia, esta dependencia la remitirá, con sus anexos, en forma inmediata, a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa, para que, si lo estima procedente, avoque su conocimiento.

PARÁGRAFO. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar directamente la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente, para lo cual se procederá por el Ministro de Hacienda y Crédito Público a designar al funcionario que representará a la entidad.



ARTÍCULO 7o. COMITÉ ESPECIAL. Créase en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público un Comité Especial, el cual tendrá como principales funciones las siguientes:

1. Analizar aquellas situaciones presentadas por el servicio de psicología externo, en las cuales se planteen situaciones constitutivas de eventual acoso laboral.
2. Atender las deficiencias encontradas en cuanto al diseño del trabajo, dependiendo de la situación particular del cargo.
3. Establecer acuerdos de compromiso para la modificación de los comportamientos de los líderes y la protección de la posición social de la persona, así como formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener un buen ambiente laboral en las situaciones de acoso laboral presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
4. Proponer la realización de acciones terapéuticas aplicables al grupo o a las personas afectadas tendientes a superar la situación de conflicto y/o al mejoramiento del clima laboral.
5. Efectuar seguimiento a los casos particulares sometidos a su consideración.
6. Dictarse su propio reglamento



ARTÍCULO 8o. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ ESPECIAL. El Comité Especial estará integrado por los siguientes funcionarios:

1. El Director Administrativo de la entidad, quien lo presidirá.
2. El Asesor del Despacho del Ministro con funciones de Secretario Privado.
3. El Subdirector de Recursos Humanos, con la asesoría de un Psicólogo, Ingeniero Industrial o profesional de una disciplina afín.
4. El Coordinador del Grupo de Capacitación y Estímulos de la Subdirección de Recursos Humanos, quien será Secretario Técnico del Comité, con voz pero sin voto.

PARÁGRAFO 1o. Serán invitados a las sesiones del Comité Especial, cuando sea del caso, un vocero del sujeto activo y otro del sujeto pasivo del posible acoso laboral.

PARÁGRAFO 2o. Los procedimientos del Comité Especial, serán orales, confidenciales y conciliatorios y se llevarán a escrito sólo en los casos estrictamente necesarios.



ARTÍCULO 9o. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 24 de abril de 2006.

La Viceministra General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, encargada de las funciones del Despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

GLORIA INÉS CORTÉS ARANGO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

