

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

Informe de Seguimiento al Comité de Convivencia Laboral. Vigencia 2024

La Asesora Experta con Funciones de Control Interno, junto con su equipo de trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 87 de 1993, y el cumplimiento al plan anual de auditorías basado en riesgos 2025, efectuó seguimiento a la gestión del Comité de Convivencia Laboral en cuanto al trámite de las solicitudes recibidas de la vigencia 2024, para evidenciar el funcionamiento y aplicabilidad normativa vigente del Comité de Convivencia Laboral.

De acuerdo con 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"*. Se realizó el seguimiento y se presenta el respectivo informe que a continuación se detalla en los literales a y b:

a) Contextualización general del tema revisado y/o resultados:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, cuyo objetivo es prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros comportamientos que afectaran el entorno de trabajo, el Comité de Convivencia Laboral (CCL) se constituyó como un mecanismo institucional orientado a promover un ambiente laboral sano, prevenir conflictos y atender las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso.

En este contexto, y conforme a la información remitida por la Secretaría General, se realizó un seguimiento a las solicitudes presentadas al Comité de Convivencia Laboral (CCL) durante la vigencia 2024, para ser atendidas de acuerdo a su competencia conferida por la ley 1010 de 2006.

En este sentido, el seguimiento se enmarcó, además, en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente dentro de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, esta política tiene como finalidad asegurar que las entidades públicas cuenten con talento humano integral, capacitado, comprometido y transparente, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y de los fines del Estado, al tiempo que promueve el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, así mismo en la dimensión de talento humano la entidad cuenta con el código de integridad que traduce el comportamiento esperado en el marco de la axiología humana, cuyos valores son justicia, honestidad, respeto, debida diligencia y

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

compromiso, sobre su afianzamiento viene trabajando la coordinación de talento de la ANCP-CCE.

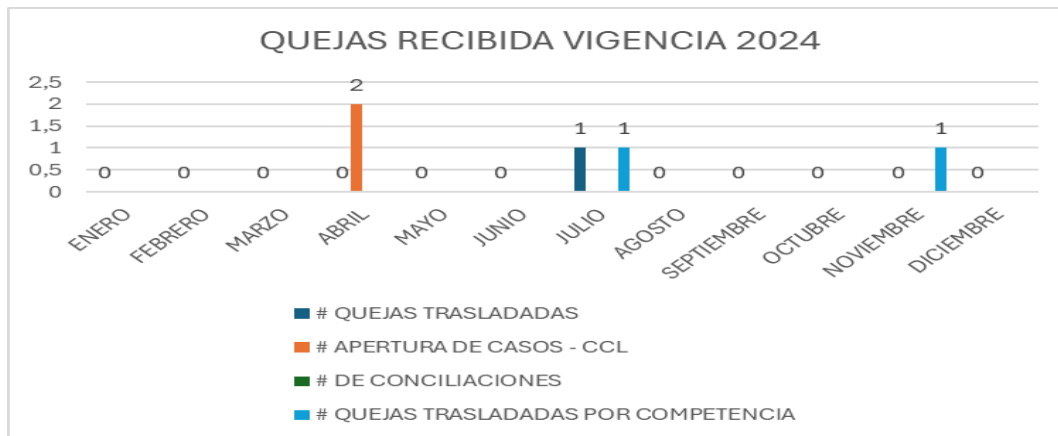
El presente informe tiene como propósito verificar el cumplimiento de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE) de los procedimientos establecidos, frente a la gestión del Comité de Convivencia Laboral (CCL), en cuanto al trámite de las solicitudes recibidas de la vigencia 2024 y así emitir recomendaciones que contribuyeran al fortalecimiento institucional y a la mejora continua del ambiente laboral en la Agencia.

b) Resultados seguimiento

1. Verificación del cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral (CCL):

1.1. Trámite confidencial de quejas por acoso laboral:

De acuerdo con la información remitida por la Secretaría General, Control Interno verificó que el Comité de Convivencia Laboral (CCL) gestionó las quejas recibidas a través del correo institucional, conforme a lo establecido en el *Instructivo Interno para el Trámite de Quejas por Posibles Conductas de Acoso Laboral*, garantizando la confidencialidad del proceso y en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006.



Elaboración: Control Interno / Fuente: secretaria general.

Como se puede observar en la gráfica N°1 fueron puestos en conocimiento de CCL 5 quejas por acoso laboral, esta información fue suministrada por secretaria general de la ANCP-CCE.

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

1.2. Espacios de diálogo y conciliación entre partes:

Con la información reportada, Control Interno evidenció que durante la vigencia 2024 no se realizaron sesiones de conciliación, debido a la negativa de las partes involucradas para participar en los espacios de diálogo y conciliación previstos en los casos abordados.

Lo expuesto, llama la atención de control interno en razón que no se presentó evidencia documental que dé cuenta de la actuación legal del CCL frente a los casos en que no se logró la conciliación y/o no presentaron las partes o una de las partes ánimo conciliatorio. Como quiera que la queja de acoso laboral que se ponga en conocimiento del comité de convivencia laboral no es desistible el comité está en mora de realizar las actuaciones propias en el marco de la ley 1010 del 2006 para los casos que haya sido fallida la conciliación y en consecuencia de la aplicación del procedimiento establecido para tal fin.

1.3. Concertación de planes de mejora:

A partir de la información suministrada, Control Interno identificó que no se concertaron planes de mejora entre las partes durante la vigencia 2024, a pesar de que el Comité cuenta con un procedimiento establecido para este propósito.

Siendo relevante para control interno las obligaciones legales que tiene que asumir el CCL mientras este exista, luego si, es responsabilidad de cada miembro del CCL hacer que opere el mencionado para que atienda con la debida diligencia cada uno de los casos puesto es su conocimiento.

1.4. Seguimiento a compromisos entre partes:

Durante la vigencia 2024 no se generaron compromisos que requirieran seguimiento por parte del Comité. No obstante, se verificó que la entidad cuenta con un procedimiento establecido para realizar dicho seguimiento en los casos en que sea aplicable.

De los puntos anteriores deriva que, si no se logra la notificación y participación de las partes en la etapa de conciliación, de contera las otras etapas no se surten, se reitera que el CCL debe establecer una dinámica en el marco de la eficiencia y eficacia por lograr contribuir a que se mejore según los casos el ambiente laboral.

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

1.5. Casos remitidos a la Procuraduría General de la Nación:

El 17 julio de 2024 se remitió un caso de presunto acoso laboral a la Procuraduría General de la Nación (PGN), una vez agotado el procedimiento interno establecido. Este hecho fue informado oportunamente a la alta dirección a través de los informes trimestrales del Comité de Convivencia Laboral.

Durante la vigencia 2024, se observa que el volumen de quejas recibidas es bajo, registrándose únicamente cuatro quejas en todo el año, concentradas en los meses de abril (2 quejas), julio (1 queja) y noviembre (1 queja). No se evidencian quejas en los demás meses.

2. Presentación y gestión de informes

2.1. Presentación del informe anual y trimestral:

De acuerdo con las evidencias aportadas por la Secretaría General a Control Interno, se constató que el informe trimestral se presentó a la dirección general en las siguientes fechas:

PERIODO	FECHA DE PRESENTACION
I TRIMESTRE	11 DE ABRIL DE 2024
II TRIMESTRE	02 DE AGOSTO DE 2024
III TRIMESTRE	16 DE ENERO DE 2025
IV TRIMESTRE	16 DE ENERO DE 2025

De acuerdo con el cuadro anterior, se puede concluir que el informe para el III trimestre no fue presentado con la debida oportunidad, por lo cual el CCL incumplió esta función, consagrada en la Resolución número 652 del 2012 del Ministerio del Trabajo del artículo 6 del numeral 10 *"Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada"* y que igualmente la ANCP-CCE ordena ser atendidas a través de la Resolución número 126 del 2023 *"Por lo cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente para el periodo 2023-2025"*. Artículo 3 *"Funciones del comité. El Comité de Convivencia Laboral ejercerá sus funciones de conformidad con la Resolución 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo."*,

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

La información suministrada por la secretaria general no logró evidenciar el cumplimiento del “parágrafo” del artículo 3º de la Resolución 126 del 2023 expedida por el director general de la Agencia, que dice *“El colaborador responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad realizará el seguimiento y verificación de los archivos, que estén de acuerdo con las normas de archivo de la entidad y las Tablas de Retención Documental.”*

Por tanto, se inobservó el cumplimiento de esta función desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

2.2. Seguimiento a las recomendaciones emitidas:

Se evidenció que el Comité formuló recomendaciones a través de los informes trimestrales durante la vigencia 2024 encontrando un nivel bajo de adherencia a las mismas por parte de la ANCP-CCE, lo que sin duda pudiera contribuir en el marco de la mejora de la convivencia laboral.

3. Situaciones que afectaron la operatividad del Comité.

Durante el segundo semestre de 2024, se presentaron múltiples renuncias de miembros del Comité por parte de los representantes de los funcionarios (2) y los representantes de la entidad (4), lo que afectó su operatividad y dificultó la realización de las sesiones programadas. Además, la actualización de su conformación, formalizada mediante la Resolución 574 del 2020, fue notificada de manera tardía (03 de diciembre de 2024), lo que impidió la realización de las sesiones ordinarias previstas en el calendario.

Encontrando Control Interno que faltó acuciosidad en aplicar e implementar los lineamientos previstos en la normatividad vigente para mantener el funcionamiento del comité convivencia laboral de la agencia.

RECOMENDACIONES DE CONTROL INTERNO

El equipo de Control Interno recomienda de acuerdo con lo evidenciado en el seguimiento a Comité Convivencia Laboral (CCL) correspondiente al 2024, lo siguiente:

1. Fortalecer el respaldo institucional al Comité Convivencia Laboral (CCL) para garantizar su operatividad y relevancia dentro de la entidad.

2. Implementar y hacer seguimiento efectivo a las recomendaciones formuladas por el CCL, especialmente en temas de prevención del riesgo psicosocial.

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

3. Revisar y ajustar el procedimiento interno para garantizar la protección del debido proceso de las partes involucradas.
4. Sensibilizar a los miembros del Comité sobre sus funciones, deberes y la importancia del cumplimiento de sus responsabilidades.
5. Aplicar la normatividad vigente cuando se presente la sustracción de materia de este o cualquier otro Comité habida cuenta de que los miembros del comité designados por la ANCP-CCE, aun ante cualquier continua con la jurisdicción quien lo reemplace.
6. Aplicar la Ley 1952 del 2019 respecto de las funciones de los servidores públicos, que conforman los Comités.

Este informe pretende que se tengan en cuenta los aspectos a mejorar, contentivos en él.



Asesora Experta con Funciones de Control Interno.

Aprobó	Edith Cárdenas Herrera
Revisó	Edith Cárdenas Herrera
Elaboró	Lina Marcela Joya Fonseca Vidal de Jesús Garavito Castro
Fecha:	30-04-2025
Código de informe:	47-1

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENNTTO					
VERSION	AJUSTES	FECHA	VERSIÓN ACTUAL		01
01	Creación y estandarización de formato	01/07/2021	Elaboró	Judith Gómez	Asesora Experta con funciones de Control Interno
			Revisó	Judith Gómez	Asesora Experta con funciones de Control Interno
			Aprobó	Judith Gómez	Asesora Experta con funciones de Control Interno