

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE NORMAS CONSTITUCIONALES, LEGALES Y REGLAMENTARIAS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL - CIRCULAR 100-004-2024 DAFP- MINTRABAJO Y CIRCULAR 3 DE 2024 PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

1. INTRODUCCIÓN:

En cumplimiento al Plan Anual de Auditorías basado en riesgos para la vigencia 2025 aprobado el 18 de diciembre de 2024 por el Comité de Coordinación de Control Interno y en cumplimiento del rol de Evaluación y Seguimiento descrito en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, esta oficina realizó el seguimiento al cumplimiento de normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral -Circular 100-004-2024 DAFP-MinTrabajo y Circular 3 de 2024 Procuraduría General de la Nación, el cual fue notificado correo electrónico a la Subdirección de Gestión Humana el 21 de abril de 2025, en el cual se informaba la apertura del seguimiento.

2. OBJETIVO:

Realizar el seguimiento de normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral -Circular 100-004-2024 DAFP-MinTrabajo y Circular 3 de 2024 Procuraduría General de la Nación.

3. ALCANCE:

El presente seguimiento abarcará los siguientes aspectos:

- Responsabilidades del comité de convivencia laboral, con relación a las acciones preventivas, promoción de la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso laboral, que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana.
- Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

Periodo de evaluación entre el 02 de enero de 2024 al 31 de diciembre del 2024.

4. CRITERIOS:

- **Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991 que dicta:** “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”
- **Ley 1010 de 2006**, Congreso de Colombia “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”
- **Decreto 231 de 2006**, Presidencia de la República “Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 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”
- **Resolución 2646 de 2008** del Ministerio de la Protección Social, “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.
- **Resolución 1356 de 2012** del Ministerio del Trabajo, “Por la cual se modifica parcialmente Resolución 652 de 2012”.
- **Resolución 652 de 2012** del Ministerio de Trabajo “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012”.
- **Circular No. 003-2024 del 18 de julio de 2024** de la Procuraduría General de la Nación "Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- **Circular conjunta No. 100-004-2024**, "Lineamiento para la aplicación de la circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención,

atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas".

- **Resolución 1619 del 19 de diciembre de 2023** UAEcob "Por medio de la cual se integra el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para el periodo 2023 – 2025".
- **Reglamento Comité de Convivencia Laboral - GT-AX 01** versión 1 adoptado por la UAEcob.
- **Manual de Convivencia Laboral - GT-MN 03** versión 1 adoptado por la UAEcob.

5. DESARROLLO

A través de correo electrónico el 21/04/2025, se solicitó a la Subdirección de Gestión Humana la siguiente información:

1. Relación de las quejas recibidas durante la vigencia 2024, ante el comité de convivencia.
2. Actividades realizadas por el comité de convivencia frente a las quejas recibidas durante la vigencia 2024.
3. Plan de acción o relación de las acciones realizadas en la vigencia 2024, para las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

En el presente seguimiento se evaluaron los procesos que adelanta la Subdirección de Gestión Humana para el cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004 de 2024, así como los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la UAEcob para la gestión de denuncias de acoso laboral que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

5.1. Responsabilidades del comité de convivencia laboral

En ese contexto, y conforme a la normatividad aplicable, la Oficina de Control Interno (OCI), en el marco de sus competencias, realizó seguimiento a la gestión del Comité de Convivencia Laboral (CCL) de la UAEcob en lo correspondiente al periodo de desarrollo de actividades del 02 de enero al 31 de diciembre de 2024, para lo cual se solicitó información que se consideró pertinente sobre los mecanismos de fomento y medidas preventivas de situaciones de acoso laboral, sexual o acoso basado en el género, proceso de selección de los integrantes y conformación del Comité, así como sus funciones, sesiones celebradas en la vigencia 2024, entre otros temas relacionados que se desarrollarán a continuación; esto, con el propósito de garantizar la eficacia y la eficiencia en todas las operaciones, promoviendo y facilitando, a través de recomendaciones

y oportunidades de mejora, la correcta ejecución de las funciones y actividades a cargo del Comité de Convivencia Laboral.

5.2. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral de la UAEcob, fue conformado mediante la Resolución 1619 del 19 de diciembre de 2023 “*Por medio de la cual se integra el comité de convivencia laboral de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos De Bogotá Para El Periodo 2023 – 2025*”, el cual tenía periodo de vigencia del 27/12/2023 al 26/12/2025.

En relación con las funciones establecidas en el numeral 12.1 del Reglamento del Comité, convocatoria a sesiones ordinarias y extraordinarias señaladas en el numeral 12.1 del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral. Con base en la información remitida por la Subdirección de Gestión Humana se evidencia la elaboración de 4 informes trimestrales y el informe anual del Comité de Convivencia Laboral.

Estos informes no permiten a la OCI contar con los insumos necesarios para verificar el cumplimiento de la obligación del Presidente del Comité de convocar formalmente a sesiones ordinarias y extraordinarias; Tampoco fue posible constatar la gestión del Secretario en cuanto al envío de las convocatorias (indicando día, hora y lugar de reunión) a los integrantes, ni se aportaron evidencias de la planeación del orden del día, fechas de sesiones, asistencia de los miembros, quórum deliberatorio ni actas correspondientes. Para este último tema y atendiendo lo relacionado con los aspectos de confidencialidad y reserva de los que gozan estos documentos (actas y desarrollo de gestiones con presuntos responsables), se desea confrontar la gestión en cuanto a la elaboración de las actas, propiamente dichas, conforme lo establece la normativa vigente (Artículo 8 **Resolución 652 de 2012** del Ministerio de Trabajo) sin pretender tener el conocimiento sobre los resultados. Al respecto, solo se tuvo acceso a tres (3) actas (19/03/06 y 14/06/2024).

En consecuencia, no fue posible verificar el cumplimiento de lo dispuesto en los numerales 10.1 (Funciones del Presidente), 10.2 (Funciones del Secretario Técnico), 12.1 (Sesiones), 12.2 (Quórum), 12.3 (Actas) del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral - GT-AX01 versión 1, debido a la falta de documentación soporte.

Por otra parte, la OCI verificó el cumplimiento de los literales h y j del numeral 8.1 del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral - GT-AX01 versión 1, los cuales establecen la obligación de elaborar informes trimestrales y anuales sobre

la gestión del Comité. En efecto, se aportaron cuatro (4) informes trimestrales y un (1) informe anual correspondientes a la vigencia 2024, los cuales incluyen datos estadísticos, relación de capacitaciones y quejas, seguimiento a casos y recomendaciones formuladas.

5.3. Trámite confidencial de quejas por acoso laboral

Con base en la información remitida por la Subdirección de Gestión Humana, la OCI verificó que el Comité de Convivencia Laboral gestionó seis (6) quejas durante la vigencia 2024, las cuales fueron tramitadas conforme a lo establecido, habiendo sido radicadas directamente ante el Comité o trasladadas por la Personería de Bogotá – Delegada para el Sector Seguridad, Convivencia y Justicia.

5.4. Mecanismos de prevención usados por el Comité de Convivencia Laboral. Y plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

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*”, en su Artículo 9 dispone que los reglamentos de trabajo de las empresas deben contemplar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, adicional en el marco de lo dispuesto en el numeral 2 “*Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral*” de la Circular Conjunta 100-004 de 2024, la OCI evidencia que no se ha adoptado una plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, el cual debe incluir entre otras las siguientes medidas preventivas y correctivas.

En este sentido, la OCI evidenció que no se adoptó un plan de acción anual orientado a la prevención, mitigación y atención del acoso laboral, sexual y basado en género, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, numeral 2.

No obstante, se verificó que el numeral 13 del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral – GT-AX01 versión 1 establece el procedimiento general para el trámite de quejas por acoso laboral y/o acoso sexual.

Asimismo, se llevaron a cabo actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sexual, y capacitaciones relacionadas con acoso sexual y acoso basado en género en el ámbito laboral. También, en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el

Trabajo, se realizaron formaciones en temas como manejo del estrés, inteligencia emocional, autoestima y resolución de conflictos, entre otros.

6. MESA DE VALIDACIÓN DE HALLAZGOS

Con la participación del equipo auditor de la Oficina de Control Interno y los responsables del proceso, se realizó la socialización del informe preliminar en reunión presencial el 8/05/2024 (acta de reunión 069), en la cual se revisaron los resultados de las observaciones del ejercicio auditor y con el propósito de permitir el espacio a los auditados para su confrontación o la posibilidad de allegar las evidencias y/o soportes que se estimen pertinentes para subsanar. En la reunión se informó que el día se hizo 7/05/2025, se remitió la siguiente información:

- Las respuestas emitidas a la Personería de Bogotá y quejosos, en casos tratados durante la vigencia 2024.
- Acta de comité del 11/06/2024
- Acta de comité del 13/11/2024
- Acta de comité del 20/11/2024
- Acta de comité del 22/11/2024
- Informe de gestión del comité del primer trimestre 2025.
- Pantallazos de las citaciones realizadas de los comités (virtual/presencial) en los cuales se puede observar el orden del día, fecha y verificación del quorum.

Conforme a estos soportes remitidos, se procede por parte de la OCI a realizar la validación correspondiente.

Por parte de la OCI, se realizó validación de la información remitida por la Subdirección de Gestión Humana:

- Con esta información de evidencia que el Comité de Convivencia realizó en la vigencia 2024, diez (10) citaciones y reuniones los días (11/06/2024, 14/06/2024, 16/09/2024, 13/11/2024, 20/11/2024, 22/11/2024, 19/12/2024, 23/12/2024, 30/12/2023; 31/12/2024), por lo cual se puede verificar el cumplimiento de los dispuesto en los numerales 10.1 (Funciones del Presidente), 10.2 (Funciones del Secretario Técnico), 12.1 (Sesiones), 12.2 (Quórum) del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral - GT-AX01,
- Con relación a la validación del numeral 12.3 (Actas) del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral - GT-AX01 versión 1, se encuentra pendientes la

suscripción cinco (5) actas de reunión de los días (16/09/2024, 19/12/2024, 23/12/2024, 30/12/2023; 31/12/2024).

Aunque se presentó la citación a una reunión y algunas actas, se encuentran pendientes cinco actas, lo cual limita la trazabilidad de las actuaciones del Comité.

7. CUADRO RESUMEN DE HALLAZGOS

| No. | DESCRIPCIÓN HALLAZGO | CRITERIO |
|-----|--|---|
| 1 | <p>Durante la revisión de las gestiones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral en el primer trimestre de la vigencia 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se evidenció la realización de la reunión ordinaria del Comité de Convivencia Laboral correspondiente al primer trimestre de la vigencia 2024. - Adicionalmente, se identificó que no se han suscrito cinco (5) actas de reuniones realizadas los días 16/09/2024, 19/12/2024, 23/12/2024, 30/12/2023 y 31/12/2024, incumpliendo el deber de formalizar y dejar constancia de lo tratado en las sesiones del Comité. <p>Por lo anterior se evidencia que no se da cumplimiento con los dispuesto en el artículo 9 de la Resolución 652 de 2012 en el cual se establece que el Comité de Convivencia Laboral debe reunirse ordinariamente cada tres (3) meses y sesionar con la mitad más uno de sus integrantes. Además, el numeral 6 del artículo 8 de la misma resolución donde dispone que el Secretario Técnico debe elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.</p> | Artículos 8 y 9 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo y Reglamento del Comité de Convivencia Laboral - GT-AX01 |

8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda revisar y actualizar el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral GT-AX01 versión 1, con el fin de garantizar su

alineación con la normativa vigente. Asimismo, se sugiere establecer un mecanismo de revisión periódica de los procedimientos internos que asegure su adecuación continua frente a eventuales cambios regulatorios.

- Teniendo en cuenta el principio de confidencialidad que rige las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral, la Oficina de Control Interno sugiere fortalecer la implementación de mecanismos que, sin vulnerar la reserva de la información, permitan compartir soportes idóneos que faciliten las actividades de evaluación, seguimiento y monitoreo, asegurando así la verificación del cumplimiento de las funciones asignadas al Comité, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno GT-AX01, versión 1.
- Se recomienda a la Subdirección de Gestión Humana asegurar el cumplimiento de la periodicidad de las reuniones ordinarias del Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, y establecer un cronograma anual que permita su planificación y seguimiento oportuno.
- Se recomienda al Comité de Convivencia Laboral establecer mecanismos de control que garanticen la realización oportuna de las reuniones trimestrales y la elaboración y firma de las actas correspondientes, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 8 y 9 de la Resolución 652 de 2012.

9. CONCLUSIONES

- En atención al principio de confidencialidad que rige al Comité de Convivencia Laboral, la Oficina de Control Interno entiende que algunos documentos, por contener información sujeta a reserva, no pueden ser compartidos en el marco del presente seguimiento. No obstante, no se aportaron los insumos necesarios que permitieran verificar el cumplimiento de las funciones relacionadas con la convocatoria a sesiones ordinarias y extraordinarias, establecidas en los literales h y j del numeral 8.1 del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral – GT-AX01, versión 1.
- Se evidenció el cumplimiento en la elaboración de los informes de gestión del Comité para la vigencia 2024, mediante la presentación de cuatro (4) informes trimestrales y un (1) informe anual, los cuales contienen información sobre actividades desarrolladas, estadísticas, capacitaciones y seguimiento a casos. Se constató que las seis (6) quejas recibidas durante la vigencia 2024 fueron debidamente analizadas y tramitadas por el Comité



de Convivencia Laboral, de conformidad con los procedimientos establecidos.

Cordialmente,

| EQUIPO AUDITOR | |
|-------------------------------|------------------|
| Nombre(s): | Firma(s): |
| Lina Lucia Gómez Gómez | |

| JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO | |
|--|--|
| Nombre: | |
| Jaime Hernando Arias Patiño | |