
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 18

INFORME DE SEGUIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C. VIGENCIA 2022

El Concejo de Bogotá D.C., como suprema autoridad política administrativa del Distrito Capital, expide normas que promueven el desarrollo integral de sus habitantes y de la ciudad, así mismo, vigila la gestión de la Administración Distrital y elige a los servidores públicos distritales conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de la Corporación y la normatividad vigente.

El Comité de Convivencia Laboral de la Corporación tiene base legal en 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*”, las resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo “*Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*”, y en cumplimiento de dicho marco normativo se conformó el comité en el Concejo de Bogotá D.C., para la vigencia 2021-2023 mediante Resolución No. 105 del 10 de marzo de 2021.

El Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a la definición del manual del comité de convivencia de la Corporación: “*Es un grupo de vigilancia de conformación obligatoria por parte de los empleadores públicos y privados, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral...*”, los cuales tienen un efecto negativo sobre el bienestar, salud, moral, confianza, autoestima de los servidores y por tanto impacta negativamente en la productividad y el entorno laboral.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 2 DE 18

1. OBJETO DE SEGUIMIENTO

El presente informe de la Oficina de Control Interno en su rol de evaluación independiente tiene como propósito realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Resolución No. 0769 del 2012: *“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”*, en particular las estipuladas en el Artículo No. 5 *“Funciones del Comité de Convivencia Laboral”* y en el Manual de Convivencia Laboral Código: TH-MA-003, durante la vigencia 2022.

Se consideraron las siguientes disposiciones normativas para adelantar el presente informe de seguimiento:

NORMATIVIDAD	OBJETO
Ley 87 de 1993	<i>“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado”.</i>
Ley 1010 de 2006	<i>“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”.</i>
Resolución No. 0769 de 2012 del Concejo de Bogotá D.C.	<i>“Por medio del cual se conforma e implementa el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C.”</i>
Resolución No. 656 de 2012 del Ministerio del Trabajo	<i>“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”.</i>
Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo	<i>“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.</i>
Resolución No. 056 de 2012 del Ministerio del Trabajo	<i>“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”.</i>
Resolución No. 0105 del 2021 del Concejo de Bogotá D.C.	<i>“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2021-2023”.</i>
Manual de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá	<i>“Este manual tiene como objetivo presentar los aspectos generales de convivencia laboral, acoso laboral y procedimientos del Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C., con el fin de fortalecer un ambiente laboral adecuado, beneficiando las relaciones interpersonales que afecten positivamente en el bienestar y el cumplimiento de las funciones de los funcionarios”.</i>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 3 DE 18

2. FECHA DE SEGUIMIENTO

El presente informe corresponde al seguimiento del Comité de Convivencia Laboral de la Corporación, en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

3. PROCESO / DEPENDENCIA

Comité de Convivencia Laboral.

4. AUDITORES

Pablo Andrés García Fajardo

5. AUDITADOS

Comité de Convivencia Laboral.

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO


Para adelantar el seguimiento, se efectuó consulta de la carpeta digital del Comité de Convivencia Laboral, que reposa en la red interna de la Corporación: U:\Comites Institucionales\Comite de Convivencia Laboral; la cual contiene documentos respecto su conformación y funcionamiento e informes de gestión y recomendaciones, entre otros.

A su vez, dada la reserva en su consulta por contener información de carácter confidencial de los funcionarios, se efectuó verificación de la existencia, temas tratados y formalización de las actas de reunión del Comité de manera directa con el secretario técnico, quien mantiene y realiza custodia de los documentos. A continuación, se presentan los resultados del seguimiento efectuado:

6.1. Respecto al funcionamiento del Comité

La Resolución No. 1356 de 2012, artículo 1, *“mediante la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012”*, establece que la conformación del Comité de Convivencia Laboral *“estará compuesta por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes; (...) El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de elección”*.

Así mismo, la Resolución 652 de 2012, establece en su artículo 5 que el Comité de Convivencia Laboral *“será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación”*.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 4 DE 18

6.1.1. Verificación de la conformación y periodo del Comité de Convivencia Laboral

Situaciones evidenciadas:

Se observó que fueron utilizados mecanismos de elección libre, espontánea y auténtica, para lo cual se verificó que la Dirección Administrativa del Concejo de Bogotá, D.C., mediante Circular Interna No. 65 del 1 de diciembre de 2020, convocó la elección virtual para elegir representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, para la vigencia 2021- 2023, la cual se llevó a cabo el 10 de diciembre de 2020.

De acuerdo a los resultados de la elección virtual se verificó la expedición de la Resolución No. 0105 de 2021 del 10 de marzo de 2021, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá D.C., de la siguiente forma: dos representantes principales de los trabajadores con dos suplentes (principales: Jhon Edisson Rojas Díaz, Julián Gutiérrez Marín, Suplentes: Sandra Roza Corredor, Juan Manuel Moreno); y dos representantes principales del empleador con dos suplentes (Principales: Director Administrativo, Director Financiero, Suplentes: Asesor 105-02 - primer suplente, Jefe de Oficina de Planeación - Segundo Suplente, designados por la Mesa Directiva) para el periodo 2021-2023.


Adicionalmente, se evidenció que mediante Circulares: No. 17 del 26 de marzo de 2021, No. 16 del 4 de marzo de 2022, y No. 35 del 9 de agosto de 2022, la Dirección Administrativa de la Corporación procedió a comunicar para su conocimiento a los Honorables Concejales, Directivos y funcionarios la conformación de los integrantes del Comité, la Presidencia y Secretaría del mismo.

Teniendo en cuenta lo anterior se observó cumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 1356 de 2012, artículo 1 “*Conformación*”, y lo establecido en la Resolución 652 de 2012, artículo 5, “*Periodo*”.

6.1.2. Verificación de las funciones relacionadas del Comité de Convivencia Laboral

La Oficina de Control Interno verificó para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, la ejecución de las funciones asignadas al Comité mediante Resolución No. 0769 de 2012 del Concejo de Bogotá D.C, las cuales también se encuentran contenidas en el Manual de Convivencia Laboral del Concejo de Bogotá, encontrando:

De acuerdo a lo relacionado en el Informe de Gestión del Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2022, este comité durante dicha vigencia se reunió en veintiséis (26) sesiones, lo cual se verificó de manera directa a través de las correspondientes actas que se encontraron reposando en el archivo digital a cargo del secretario técnico del Comité.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 5 DE 18

Respecto a las funciones específicas:


- 1) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Se encontró que el Comité de Convivencia Laboral en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 recibió y dio trámite a nueve (9) casos, que fueron presentados por funcionarios de la Corporación, asociadas a situaciones constitutivas de presunto acoso laboral en su contra, de las cuales dos (2) de estas fueron archivadas por no cumplir con los requisitos establecidos en el Manual de Convivencia Laboral. Las restantes siete (7) quejas fueron tramitadas y atendidas de conformidad con el Manual y las funciones propias del Comité establecidas en la ley. A continuación, se relacionan los aspectos evidenciados en el seguimiento efectuado:


Quejas presentadas			Tramite Comité de Convivencia Laboral				
Comunicación Funcionario	Asunto	No. Folios	No. Caso	Fecha apertura	Carpeta en que reposa	No. Acta y Fecha Comité	Descripción del Trámite
Oficio 2022IE4255 del 31/03/2022 Correo electrónico del 21/04/2022	Queja por acoso laboral Remisión de evidencias	1	1	21/04/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 1	No. 003 del 18/05/2022 No. 004 del 24/05/2022 No. 005 del 25/05/2022 No. 006 del 04/06/2022 No. 007 del 18/06/2022 No. 008 del 09/08/2022	El día 05/04/2022 mediante correo electrónico el comité solicita al quejoso aportar evidencias. En las reuniones con Actas Nos: 3, 4 y 5 el caso fue incluido en el orden del día, pero no hubo quorum para sesionar. En reunión con Acta No. 6 se presenta una declaración de impedimento y se reprograma para el 18/06/02022. En reunión de Acta No. 7 se realiza análisis del impedimento. En reunión de Acta No. 8 se resuelve impedimento.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		VERSIÓN: 01
			VIGENCIA: 20-Dic-2019
			PÁGINA 6 DE 18

Oficio 2022ER10535 del 28/06/2022	Queja por acoso laboral examen de egreso	4	2	6/07/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 2	Acta No. 10 del 12/08/2022	En reunión con Acta No. 10 se realizó análisis del caso y evaluación de competencia del Comité, el cual encontró que el quejoso ya no se encontraba vinculado a la Corporación en el momento en que presentó la queja por lo cual el comité no contaba con competencia para dar trámite y procedió a informar al quejoso y cerrar el caso.
Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 22/07/2022	Denuncia de acoso laboral, de persecución laboral	27	3	22/07/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 3	Acta No. 12 del 12/08/2022	En reunión con Acta No. 12 se examinó el caso y se escuchó a la quejosa.
Oficio 2022IE10795 del 29/07/2022	Solicitud por acoso laboral	2	4	9/08/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 4	Correo electrónico del 09/08/2022 Acta No. 16 del 12/09/2022 Oficio 2022IE14646 del 03/10/2022	Mediante correo electrónico del 09/08/2022 se solicitó al quejoso remitir pruebas. En reunión con Acta No. 16 se efectuó análisis del caso, que por carecer de pruebas no cumplió requisitos de presentación de queja. Mediante oficio con radicado 2022IE14646 se dio respuesta al quejoso y se procedió al archivo del caso.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		CÓDIGO: EVI-FO-015	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		VERSIÓN: 01	
			VIGENCIA: 20-Dic-2019	
			PÁGINA 7 DE 18	

Correos electrónicos al Comité de Convivencia Laboral del 25/08/2022 - 12/09/2022	Queja acoso laboral	4 folios y 26 archivos anexos. Alcance 6 folios	5	12/09/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 5	<p>Correo electrónico del 29/08/2022</p> <p>El comité dio acuse de recibo de queja mediante correo electrónico del 29/08/2022.</p> <p>Correo electrónico del 12/09/2022</p> <p>El comité solicitó a la quejosa remitir evidencias mediante Correo electrónico del 12/09/2022.</p> <p>Acta No. 17 del 12/09/2022</p> <p>En la reunión con Acta No. 17 se dio inicio al análisis del caso y al trámite de recusaciones e impedimentos.</p> <p>Acta No. 18 del 10/10/2022</p> <p>En las reuniones con Actas Nos: 18, 19 y 20 se continuó con el trámite de impedimentos de titulares y suplentes.</p> <p>Acta No. 19 del 19/10/2022</p> <p>Acta No. 20 del 03/11/2022</p> <p>En la reunión con Acta No. 21 se examina el caso y el comité acuerda citar a las partes para ser escuchadas.</p> <p>Acta No. 21 del 10/11/2022</p>
Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 20/09/2022	Denuncia por acoso laboral	5 folios y 9 anexos	6	23/09/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 6	<p>Acta No. 22 del 16/11/2022</p> <p>En la reunión con Acta No. 22 el comité efectuó análisis del caso. Se presentó la declaración de impedimentos.</p> <p>Acta No. 24 del 05/12/2022</p> <p>En la reunión con Acta No. 24 se continuó análisis del caso y se acordó citar a las partes para ser escuchadas.</p>
Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 28/10/2022	Queja acoso laboral	86	7	28/10/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 7	<p>Acta No. 22 del 16/11/2022</p> <p>En la reunión con Acta No. 22 el comité efectuó análisis del caso. Se presentó la declaración y aceptación de impedimento.</p>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		CÓDIGO: EVI-FO-015	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		VERSIÓN: 01	
			VIGENCIA: 20-Dic-2019	
			PÁGINA 8 DE 18	

<p>Correo electrónico con oficio adjunto 2022IE16420 al Comité de Convivencia Laboral del 03/11/2022</p> <p>Correo electrónico del 08/11/2022</p>	<p>Queja de acoso y persecución</p> <p>Respuesta al Oficio 2022IE16487: solicitud traslado a la Procuraduría</p>	2	8	8/11/2022	<p>Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 8</p>	<p>Oficio 2022IE16487 del 04/11/2022</p> <p>Correo electrónico del 08/11/2022</p> <p>Oficio 2022IE17107 del 16/11/2022</p>	<p>Mediante oficio 2022IE16487 el comité brindó respuesta por presunto acoso laboral indicando el no cumplimiento de requisitos por falta de pruebas.</p> <p>Mediante correo electrónico del 08/11/2022 el comité brinda respuesta e indica al quejoso que no procede traslado a la Procuraduría y adjunta manual.</p> <p>Mediante oficio 2022IE17107 el comité solicitó al quejoso remitir evidencias y procedió a archivar el caso al no reunir los requisitos de presentación de queja.</p>
<p>Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 15/11/2022</p>	<p>Queja acoso laboral</p>	<p>Queja 10 folios y 42 folios anexos</p>	9	15/11/2022	<p>Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 9</p>	<p>Acta No. 22 del 16/11/2022</p> <p>Acta No. 25 del 05/12/2022</p> <p>Oficio 2022EE18698 del 06/12/2022</p>	<p>En la reunión con Acta No. 22 se realizó lectura del caso y se presentaron declaraciones de impedimentos, las cuales fueron aceptadas. Se decidió citar los suplentes a la próxima reunión.</p> <p>En la reunión con Acta No. 25 el comité analizó impedimentos y resolvió solicitar concepto al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante comunicación con radicado 2022EE18698 del 06/12/2022.</p>


Tabla No. 1. Fuente: elaboración propia a partir de verificación directa de información con Secretaria Técnica del CCL.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 9 DE 18


2) Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que puedan tipificar conductas de acoso laboral, al interior de la entidad pública.

Se observó que los expedientes de cada caso presentados por funcionarios de la Corporación, asociadas a situaciones constitutivas de presunto acoso laboral en su contra, fueron examinados por el comité y sus documentos soporte se encontraron custodiados exclusivamente por la secretaria técnica del comité, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo Séptimo: Secretario de Comité de Convivencia Laboral, numeral 5: *“Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información”*. A continuación, se relacionan los aspectos evidenciados en el seguimiento efectuado:


Quejas presentadas			Tramite Comité de Convivencia Laboral				
Comunicación Funcionario	Asunto	No. Folios	No. Caso	Fecha apertura	Carpeta en que reposa	No. Acta y Fecha Comité	Descripción del Trámite
Oficio 2022IE4255 del 31/03/2022	Queja por acoso laboral	1	1	21/04/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 1	Acta No. 9 del 09/08/2022 Acta No. 11 del 12/08/2022 Acta No. 13 del 18/08/2022 Acta No. 14 del 12/09/2022	En reunión con Acta No. 9 se examinó el caso y se escuchó al quejoso. La contraparte no se presentó y se le convocó de nuevo para el día 12/08/2022. En reunión con Acta No. 11 la contraparte no asistió y se excusó. En reunión con Acta No. 13 se escuchó la contraparte. En reunión con Acta No. 14 el comité realizó análisis del caso y se estableció que la queja no se enmarcaba dentro de la normatividad vigente como presunto acoso, por lo cual procedió a cerrar el caso.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		VERSIÓN: 01
			VIGENCIA: 20-Dic-2019
			PÁGINA 10 DE 18

Oficio 2022ER10535 del 28/06/2022	Queja por acoso laboral examen de egreso	4	2	6/07/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 2	Acta No. 10 del 12/08/2022	En reunión con Acta No. 10 se realizó análisis del caso y evaluación de competencia del Comité, el cual encontró que el quejoso ya no se encontraba vinculado a la Corporación en el momento en que presentó la queja por lo cual el comité no contaba con competencia para dar trámite y procedió a informar al quejoso y cerrar el caso.
Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 22/07/2022	Denuncia de acoso laboral, de persecución laboral	27	3	22/07/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 3	Acta No. 12 del 12/08/2022	En reunión con Acta No. 12 se examinó el caso y se escuchó a la quejosa.
Oficio 2022IE10795 del 29/07/2022	Solicitud por acoso laboral	2	4	9/08/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 4	Acta No. 16 del 12/09/2022 Oficio 2022IE14646 del 03/10/2022	En reunión con Acta No. 16 se efectuó análisis del caso, que por carecer de pruebas no cumplió requisitos de presentación de queja. Mediante oficio con radicado 2022IE14646 se dio respuesta al quejoso y se procedió al archivo del caso.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		VERSIÓN: 01
			VIGENCIA: 20-Dic-2019
			PÁGINA 11 DE 18

Correos electrónicos al Comité de Convivencia Laboral del 25/08/2022 - 12/09/2022	Queja acoso laboral	4 folios y 26 archivos anexos. Alcance 6 folios	5	12/09/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 5	Acta No. 21 del 10/11/2022	En la reunión con Acta No. 21 se examinó el caso y el comité acordó citar a las partes para ser escuchadas.
Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 20/09/2022	Denuncia por acoso laboral	5 folios y 9 anexos	6	23/09/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 6	Acta No. 22 del 16/11/2022 Acta No. 24 del 05/12/2022	En la reunión con Acta No. 22 el comité efectuó análisis del caso. Se presentó la declaración de impedimentos. En la reunión con Acta No. 24 se continuó análisis del caso y se acordó citar a las partes para ser escuchadas.
Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 28/10/2022	Queja acoso laboral	86	7	28/10/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 7	Acta No. 22 del 16/11/2022	En la reunión con Acta No. 22 el comité efectuó análisis del caso. Se presentó la declaración y aceptación de impedimento.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		CÓDIGO: EVI-FO-015	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		VERSIÓN: 01	
			VIGENCIA: 20-Dic-2019	
			PÁGINA 12 DE 18	

<p>Correo electrónico con oficio adjunto 2022IE16420 al Comité de Convivencia Laboral del 03/11/2022</p> <p>Correo electrónico del 08/11/2022</p>	<p>Queja de acoso y persecución</p> <p>Respuesta al Oficio 2022IE16487: solicitud traslado a la Procuraduría</p>	2	8	8/11/2022	<p>Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 8</p>	<p>Oficio 2022IE16487 del 04/11/2022</p> <p>Correo electrónico del 08/11/2022</p> <p>Oficio 2022IE17107 del 16/11/2022</p>	<p>Mediante oficio 2022IE16487 el comité brindó respuesta por presunto acoso laboral indicando el no cumplimiento de requisitos por falta de pruebas.</p> <p>Mediante correo electrónico del 08/11/2022 el comité brinda respuesta e indica al quejoso que no procede traslado a la Procuraduría y adjunta manual.</p> <p>Mediante oficio 2022IE17107 el comité solicitó al quejoso remitir evidencias y procedió a archivar el caso al no reunir los requisitos de presentación de queja.</p>
<p>Correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral del 15/11/2022</p>	<p>Queja acoso laboral</p>	<p>Queja 10 folios y 42 folios anexos</p>	9	15/11/2022	<p>Comité de Convivencia Laboral 2021-2023- Entrega 2022- Casos-Caso 9</p>	<p>Acta No. 22 del 16/11/2022</p> <p>Acta No. 25 del 05/12/2022</p> <p>Oficio 2022EE18698 del 06/12/2022</p>	<p>En la reunión con Acta No. 22 se realizó lectura del caso y se presentaron declaraciones de impedimentos, las cuales fueron aceptadas. Se decidió citar los suplentes a la próxima reunión.</p> <p>En la reunión con Acta No. 25 el comité analizó impedimentos y resolvió solicitar concepto al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante comunicación con radicado 2022EE18698 del 06/12/2022.</p>


Tabla No. 2. Fuente: elaboración propia a partir de verificación directa de información con Secretaria Técnica del CCL.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 13 DE 18

3) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Se observó para el periodo de seguimiento que el Comité de Convivencia Laboral convocó y escuchó a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, lo cual quedó registrado mediante las actas de reunión como se relaciona a continuación:

Tramite Comité de Convivencia Laboral				
No. Caso	Fecha apertura	Carpeta en que reposa	No. Acta y Fecha Comité	Descripción del Trámite
1	21/04/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023-Entrega 2022-Casos-Caso 1	Acta No. 9 del 09/08/2022 Acta No. 11 del 12/08/2022 Acta No. 13 del 18/08/2022 Acta No. 14 del 12/09/2022	En reunión con Acta No. 9 se examinó el caso y se escuchó al quejoso. La contraparte no se presentó y se le convocó de nuevo para el día 12/08/2022. En reunión con Acta No. 11 la contraparte no asistió y se excusó. En reunión con Acta No. 13 se escuchó la contraparte. En reunión con Acta No. 14 el comité realizó análisis del caso y se estableció que la queja no se enmarcaba dentro de la normatividad vigente como presunto acoso, por lo cual procedió a cerrar el caso.
3	22/07/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023-Entrega 2022-Casos-Caso 3	Acta No. 12 del 12/08/2022 Acta No. 15 del 12/09/2022	En reunión con Acta No. 12 se examinó el caso y se escuchó a la quejosa. En reunión con Acta No. 15 se escuchó la contraparte, la cual se excusa con la quejosa sobre la situación presentada. El comité informó a la quejosa y procedió a cerrar el caso.
5	12/09/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023-Entrega 2022-Casos-Caso 5	Acta No. 23 del 17/11/2022	En la reunión con Acta No. 23 se escuchó a las partes.
6	23/09/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023-Entrega 2022-Casos-Caso 6	Acta No. 27 del 19/12/2022	En la reunión con Acta No. 27 el comité escuchó a las partes.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 14 DE 18

7	28/10/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023-Entrega 2022-Casos-Caso 7	Acta No. 26 del 14/12/2022	En la reunión con Acta No. 26 el comité escuchó a la quejosa e efectuó análisis del caso. Se consideró que no hubo indicios de un presunto acoso laboral y dada la reubicación de la quejosa se resuelve dejar abierto el caso para evaluar la continuidad o no de la situación.
---	------------	---	----------------------------	--

Tabla No. 3. Fuente: elaboración propia a partir de verificación directa de información con Secretaria Técnica del CCL.

- 4) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.


Se observó que el Comité de Convivencia Laboral adelantó reuniones en los casos en los cuales se logró llegar a dicha instancia; para crear espacios de dialogo entre las partes y la generación de compromisos mutuos, como se relaciona a continuación:

Tramite Comité de Convivencia Laboral					
Comunicación Funcionario	No. Caso	Fecha apertura	Carpeta en que reposa	No. Acta y Fecha Comité	Descripción del Trámite
Correos electrónicos al Comité de Convivencia Laboral del 25/08/2022 - 12/09/2022	5	12/09/2022	Comité de Convivencia Laboral 2021-2023-Entrega 2022-Casos-Caso 5	Acta No. 23 del 17/11/2022	En la reunión con Acta No. 23 se escuchó a las partes. El comité promovió conciliación y no hubo ánimo y disposición de una de las partes, por lo cual el comité decide efectuar recomendaciones y cerrar el caso.

Tabla No. 4. Fuente: elaboración propia a partir de verificación directa de información con Secretaria Técnica del CCL.

- 5) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.


Se observó mediante la revisión y verificación de las actas suscritas en custodia del secretario técnico que durante el periodo objeto del seguimiento para ninguna de las quejas recibidas se formuló plan de mejora concertado entre las partes; en tanto de las 9 quejas recibidas durante la vigencia: cuatro (4) continúan en curso durante la vigencia 2023, dos (2) quejas no cumplieron con los requisitos de presentación por lo cual el comité no pudo continuar su trámite, en una (1) queja el

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 15 DE 18

comité no contaba con competencia para dar trámite, una (1) queja no se enmarcaba dentro de la normatividad vigente como presunto acoso laboral y una (1) queja posterior a su trámite derivó en conciliación. A continuación, se relaciona el estado actual de cada queja conforme lo consignado en las actas verificadas:

No. Caso	No. Acta	Estado Actual
1	Acta No. 14 del 12/09/2022	El comité estableció que la queja no se enmarcaba dentro de la normatividad vigente como presunto acoso, por lo cual procedió a cerrar el caso.
2	Acta No. 10 del 12/08/2022	El comité no contaba con competencia para dar trámite y procedió a informar al quejoso y cerrar el caso.
3	Acta No. 15 del 12/09/2022	La contraparte se excusó por la situación y se logra conciliación. El comité informó a la quejosa y procedió a cerrar el caso.
4	Acta No. 16 del 12/09/2022 Oficio 2022IE14646 del 03/10/2022	Se efectuó análisis del caso, que por carecer de pruebas no cumplió requisitos de presentación de queja. Se dio respuesta al quejoso y se procedió al archivo del caso.
5	Acta No. 23 del 17/11/2022	El comité promovió conciliación y no hubo ánimo y disposición de una de las partes, por lo cual el comité decide efectuar recomendaciones. En curso.
6	Acta No. 27 del 19/12/2022	En la reunión con Acta No. 27 el comité escuchó a las partes y continua en curso.
7	Acta No. 26 del 14/12/2022	Se consideró que no hubo indicios de un presunto acoso laboral y dada la reubicación de la quejosa se resuelve dejar abierto el caso para evaluar la continuidad o no de la situación. En curso.
8	Oficio 2022IE17107 del 16/11/2022	Mediante oficio 2022IE17107 el comité solicitó al quejoso remitir evidencias y procedió a archivar el caso al no reunir los requisitos de presentación de queja.
9	Acta No. 25 del 05/12/2022 Oficio 2022EE18698 del 06/12/2022	El comité resolvió solicitar concepto al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. En curso.

Tabla No. 5 Fuente: elaboración propia a partir de verificación directa de información con Secretaria Técnica del CCL.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 16 DE 18

- 6) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.


En concordancia con lo señalado en el punto anterior (Función No. 5), se observó que en tanto para ninguna de las quejas recibidas se formuló plan de mejora concertado entre las partes, tampoco se establecieron compromisos que fueran sujetos de seguimiento por parte del comité.

- 7) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.

Se observó mediante la revisión de las actas suscritas de las reuniones efectuadas y que se encuentran en custodia del secretario técnico que; durante el periodo objeto del seguimiento el comité no remitió quejas a la Procuraduría General de la Nación, situación que se explica en razón a que de las 9 quejas recibidas durante la vigencia: cuatro (4) continúan en curso durante la vigencia 2023, dos (2) quejas no cumplieron con los requisitos de presentación por lo cual el comité no pudo continuar su trámite, en una (1) queja el comité no contaba con competencia para dar trámite, una (1) queja no se enmarcaba dentro de la normatividad vigente como presunto acoso laboral y una (1) queja derivó en conciliación. Por tanto, de ser procedente se el comité debe adelantar dicha actividad en la vigencia 2023, respecto de las cuatro (4) quejas que continuaban en curso a 31 de diciembre de 2022.

- 8) Presentar a la alta Dirección de la entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Se evidenció la existencia del informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral de la vigencia 2022, así como del documento de recomendaciones para la vigencia 2023 para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. De igual forma, se verificó la existencia de las comunicaciones: Memorando a la Mesa Directiva 2022IE18858 del 26/12/2022 con Asunto: "Informe de Gestión del Comité de Convivencia Laboral Vigencia 2022" y Memorando a la Mesa Directiva 2022IE18859 del 26/12/2022 con Asunto: "Recomendaciones generales 2023", mediante las cuales el comité presentó a la alta Dirección de la Corporación dichos documentos. Los documentos fueron consultados y verificados en la siguiente ruta: Red interna > Planeación_SIG > Comités Institucionales > Comité de Convivencia Laboral.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 17 DE 18

- 9) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Corporación.


Se observó que el comité realizó seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones a través de comunicación: Memorando dirigido a la Dirección Administrativa 2022IE14230 del 26/09/2022, con Asunto: “Programación jornada prevención del acoso laboral”, mediante el cual además de lo señalado en el asunto se recuerda a la Administración tener en cuenta las recomendaciones efectuadas para la vigencia 2022.

Adicionalmente, en los documentos que reposan en la carpeta del comité en la red interna, se observó que durante la vigencia 2022 el comité por gestión e iniciativa propia y acogiendo sus propias recomendaciones, adelanto actividades de tipo: pedagógico, de sensibilización, socialización, prevención, capacitación y orientación respecto del acoso laboral, trabajo en equipo y resolución de conflictos.

- 10) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública.

Se evidenció la elaboración del informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral de la vigencia 2022, así como el documento de recomendaciones para la vigencia 2023 para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Sin embargo, el secretario técnico del comité manifestó que, dados los tiempos y características particulares de las quejas recibidas, el trámite dispendioso de solución de impedimentos y otras situaciones preliminares para dar inicio a la examinación de los casos, no se adelantaron informes trimestrales.

Observación: Para el periodo de seguimiento no se evidenció soportes de la elaboración de los informes trimestrales ni su presentación a la alta dirección de la entidad pública, por lo cual se advierte que de continuar esta situación durante las siguientes vigencias puede llegar a constituirse en incumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 0769 de 2012 del Concejo de Bogotá D.C., artículo 5: “*Funciones del comité de convivencia laboral*” numeral 10. “*Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública*”, o en la normatividad que en adelante regule la materia al interior de la Corporación.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-015
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	VERSIÓN: 01
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 18 DE 18

6.2. Verificación de las funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral

De acuerdo a la Resolución No. 0769 de 2012 del Concejo de Bogotá D.C., artículo 7: “*Secretario del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones...*”, entre otras:

1. *Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*

Se observó que el secretario del Comité de Convivencia Laboral, recibió y dio trámite a las quejas presentadas por temas relacionados con circunstancias de acoso laboral durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

5. *Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.*

Se observó que la documentación de cada queja recibida por el comité por temas relacionados con circunstancias de acoso laboral durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, son custodiadas exclusivamente por quien ejerce el rol de Secretario Técnico del Comité, manteniendo la reserva, custodia y confidencialidad de la información, dando cumplimiento a la normatividad legal aplicable.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de las situaciones evidenciadas en el presente informe una vez efectuado el seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Corporación durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, es posible concluir que tanto el comité como el secretario técnico desempeñaron oportuna y adecuadamente las funciones asignadas manteniendo estricta reserva, custodia y confidencialidad de la información.

No obstante, la Oficina de Control Interno en procura de la mejora continua realiza la siguiente recomendación:

- 7.1. Recomendación No. 1: elaborar oportunamente los informes trimestrales sobre la gestión del comité y presentarlos a la alta dirección de la Corporación, incluyendo las estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones pertinentes en cada caso que permitan tomar acciones y decisiones sobre el particular.



PABLO ANDRÉS GARCÍA FAJARDO
Auditor

JEIMMY CAROLINA RUEDA CASTILLO
Jefe Oficina de Control Interno