



Código Dependencia: 1500

Acceso: Reservado (), Público (x), Clasificado ().

Memorando

Bogotá, D.C.

PARA: Viceministerio de Minas, Viceministerio de Energía, Dirección de Minería Empresarial, Dirección de Formalización Minera, Subdirección de Talento Humano, Despacho del Ministro, Dirección de Hidrocarburos, Dirección de Energía Eléctrica, Secretaría General, Subdirección Administrativa y Financiera, Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales, Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales, Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Control Disciplinario Interno

DE: Oficina de Control Interno

ASUNTO: Documento de Seguimiento Conformación y funcionamiento Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía

En cumplimiento del Programa Anual de Auditoría Interna Independiente y de las disposiciones normativas que rigen la materia y en especial lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo y la Resolución 4 0283 de 2020, por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía, la Oficina de Control Interno realizó auditoria de Seguimiento a la Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía, Periodo 2020 – 2022.

La OCI mediante radicado 3-2022-005697 de febrero 28 de 2022 solicitó a la Subdirección de Talento Humano suministrar información relacionada con el proceso de conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Con radicado 3-2022-005697 del 7 de marzo de 2022, la Subdirección de Talento Humano dio respuesta al anterior requerimiento. La OCI de acuerdo con la información remitida realiza la revisión de los siguientes criterios normativos.

En correo del 16 de marzo se remitió a la Subdirección de Talento Humano un documento preliminar de seguimiento a la Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía, Periodo 2020 – 2022, con el fin de adelantar la revisión y validación respectiva. El día 23 de marzo de 2022 esta dependencia remitió la respectiva validación y soportes de la misma.

Con base en la evaluación y revisión efectuada, se presentan las siguientes observaciones, consideraciones y oportunidades de mejoramiento, para su conocimiento y lo de su competencia como miembro del Comité de Coordinación de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía.

1. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

El Comité de Convivencia Laboral es un grupo de trabajadores, conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral se creó por la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006), reglamentada por las resoluciones 652 y 1356 de 2012 donde se determinó en forma precisa su conformación y su funcionamiento.

Riesgo Identificado¹: Posibilidad que el Ministerio de Minas y Energía no conforme Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.

Control Identificado²: Verificar cumplimiento normativo.

1.1 Miembros Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía vigencia 2020-2022.

Criterio Normativo.

¹ No se encuentra incluido en el Mapa de Riesgos del Proceso "Auditoría Interna de Gestión Independiente".

² Con base en el riesgo identificado por el auditor se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- Artículo 14. Resolución 2646 de 2008, expedida en su momento por el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes: “(...) 1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. (...)”. Subrayado fuera de texto.
- Artículo 1. Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo. Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: “Artículo 3o. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto 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 con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. (...)” Subrayado fuera de texto.
- Resolución 4 0283 de septiembre 23 de 2020, mediante la cual conformó el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2020-2022

Solicitud OCI. La OCI solicitó informar los nombres de los (dos (2) representantes designados por la Administración y de los dos (2) representantes de los empleados que conforman el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía.

Respuesta STH 7 de marzo de 2022: “Designados por la administración:

- *Tatiana Lorena Aguilar Londoño, Asesor Código 1020 Grado 16 del Despacho del Ministro.*
- *Yaneth Rodríguez Busto, Profesional Especializado Código 2028 Grado 19 de la Subdirección de Talento Humano.*

Representantes de los empleados

- *Miguel Ángel Pedroza Mogollón, Técnico Administrativo de la Subdirección Administrativa y Financiera*
- *Angie Natalia Pinzón Mayorga, Técnico Administrativo de la Subdirección de Talento Humano.”*

Observación:

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



El Ministerio de Minas y Energía expidió la Resolución 4 0283 del 23 de septiembre de 2020, mediante la cual conformó el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2020-2022. Como representantes de los empleados ante el Comité están: Miguel Ángel Pedroza Mogollón, Técnico Administrativo de la Subdirección Administrativa y Financiera y Angie Natalia Pinzón Mayorga, Técnico Administrativo de la Subdirección de Talento Humano y como representantes de la administración: Tatiana Lorena Aguilar Londoño, Asesor Código 1020 Grado 16 del Despacho del Ministro y Yaneth Rodríguez Busto, Profesional Especializado Código 2028 Grado 19 de la Subdirección de Talento Humano.

1.2 Convocatoria representante de los empleados comité de Convivencia 2020-2022 del MME

Criterio Normativo.

- Artículo 1. Resolución 1356 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo. Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: “Artículo 3o. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto 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 con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán 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 la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”. Subrayado fuera de texto.

Verificación OCI: La OCI realizó la revisión del desarrollo de la convocatoria y elección de representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente, para lo cual revisó los siguientes aspectos:

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



1.2.1 Divulgación convocatoria e inscripción de candidatos

¿Cómo se hace la elección del Comité de Convivencia?

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán 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 la elección. Los miembros son elegidos por un período de dos años.

Solicitud OCI. La OCI solicitó informar fecha y soportes de divulgación de la convocatoria de los aspirantes a representantes de los empleados a conformar el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía Periodo 2020 - 2022, informar cuantos días duró el proceso de divulgación y a través de cual medio se realizó.

Respuesta STH 7 de marzo de 2022: *“Las inscripciones se realizaron del 24 al 28 de agosto del año 2021 (Adjunto pieza informativa).”*

- *El proceso de divulgación se desarrolló en 5 días.*
- *A través del correo institucional de Vivomienergia se realizó la divulgación (Adjunto correo)”.*

Verificación OCI: La OCI solicitó informar la fecha de inscripción de los candidatos e indicar si dentro del término establecido hubo necesidad de prorrogar la inscripción

Respuesta STH 7 de marzo de 2022: *“La fecha de inscripción de los candidatos se realizó de la siguiente manera:*

Nombre	Fecha de inscripción
Miguel Ángel Pedroza Mogollón	28/08/2020
Angie Natalia Pinzón Mayorga	25/08/2020
Ivonne Maritza Ruiz Hernández	26/08/2020
Jessica Andrea Alba Castillo	28/08/2020
Julián F. Aguilar Arboleda	28/08/2020

Verificación OCI. En la publicidad de la información para la convocatoria a las elecciones de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía, para el periodo 2020-2022, se divulgó la siguiente información relacionada con el Comité: ¿Que es el comité?,

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Vigencia, nombramiento de miembros (El empleador nombrará sus representantes al comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. Siendo 2 representantes por cada una de las partes con sus respectivos), funciones, competencias que debe acreditar el aspirante a miembro del Comité, Inhabilidades para participar, plazo de inscripción: Del 24 al 28 de agosto de 2020 y correo electrónico de contacto: mmendieta@minenergia.gov.co.

No obstante que la entidad divulgó la información relacionada con la conformación y requisitos de designación de miembros por parte del empleador y elección de representantes de los trabajadores, no se evidencia el procedimiento adoptado mediante el cual se llevaría a cabo la elección y votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público. Este debería incluirse en la respectiva convocatoria de conformación del Comité, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1, de la Resolución 1356 de 2012, que modifica el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012.

Observación:

- ✓ En la publicidad para la convocatoria a las elecciones de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía, para el periodo 2020-2022, realizada entre el 24 y 28 de agosto de 2020, no se divulgó la información relacionada con el procedimiento a aplicar acorde a lo dispuesto en el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, mediante el cual los trabajadores elegirían a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica y mediante escrutinio público sus representantes ante el Comité, independientemente que los postulados fueren miembros del comité anterior.

Consideración OCI:

- ✓ En la convocatoria para conformar el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2020-2022, no se evidencia la divulgación del procedimiento adoptado mediante el cual se llevaría a cabo la elección y votación secreta que representa la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y si se adelantaba mediante escrutinio público, lo cual era requisito normativo en la convocatoria independientemente que los postulados fueren miembros del comité anterior.

1.2.2 Proceso elección representantes de los empleados Comité de Convivencia Laboral - Periodo 2020 – 2022

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Criterio Normativo.

- Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo

Artículo 1. Resolución 1356 de 2012. expedida por el Ministerio del Trabajo. Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: “Artículo 3o. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto 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 con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. (...)

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación” (...). Subrayado fuera de texto.

Artículo 5°. “Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia 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”. Subrayado fuera de texto.

- Decreto 491 de 2020 “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los Servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones Públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Artículos 3. “(...) las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones(...)”, y “Artículo 4. Notificación o comunicación de actos administrativos. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización”. Subrayado fuera de texto.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- Concepto 219431 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública, “*Consulta sobre la procedencia de que continúe con el mismo representante de los trabajadores del Comité anterior, y el empleador designe a los representantes de los funcionarios*”. ” (...) *En consecuencia, ante el vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia tendrá que darse aplicación a lo dispuesto en el artículo 3º de la Resolución 652 de 2012, en la cual dispone que los trabajadores deberán elegir a su representante ante el Comité de Convivencia Laboral a partir de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores (...)*”.

Solicitud OCI. La OCI solicitó suministrar la siguiente información:

- Análisis y/o evaluación de cumplimiento de requisitos e inhabilidades de los representantes designados por la Administración y de los aspirantes a representantes de los empleados a conformar el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía (Presentar cumplimiento de competencias actitudinales y comportamentales y si los servidores públicos no son titulares de queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: “Se adjunta documento soporte del análisis de los candidatos”.

- Informar la fecha y suministrar el soporte de divulgación del listado de inscritos que hubieren reunidos los requisitos exigidos legalmente para aspirar a ser representantes de los empleados a conformar el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: “La divulgación de los candidatos se realizó al interior del comité de convivencia laboral y la Subdirección de Talento Humano, toda vez que los candidatos inscritos correspondían a los miembros del comité de la vigencia 2018-2020, y dado que la entidad se encontraba en la definición del retorno gradual y progresivo de los servidores y la gran mayoría se encontraba en trabajo en casa. Se adjunta documento soporte del análisis de los candidatos”.

- Fecha de designación y documento soporte de notificación de los jurados de votación asignados para vigilar la elección de representantes de los empleados a conformar el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Respuesta STH 23 de marzo de 2022: “Teniendo en cuenta el Comité fue conformado por los mismos integrantes 2018-2020, no fue necesario designar jurados para el proceso de elección del Comité Convivencia Laboral”.

- Lista de votantes habilitados para participar en los escrutinios y fecha de su publicación. Remitir el acta de escrutinios convocatorias 2017-2019 y 2019-2021.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: Teniendo en cuenta lo expuesto en la respuesta del punto anterior se hizo la validación de los inscritos al interior del Comité de Convivencia dada la continuidad de los miembros.

- Acta de escrutinios de la convocatoria para conformar el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía para el periodo 2020-2022

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: “No fue necesario elaborar el acta de escrutinio toda vez que se le dio continuidad al comité que se encontraba vigente”.

- Remitir comunicaciones de notificación de elección de los representantes electos de la convocatoria 2020-2022.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: *Teniendo en cuenta que se le dio continuidad al comité de convivencia que venía fungiendo desde el año 2018 no fue necesario generar las notificaciones.*

Verificación OCI. la Subdirección de Talento Humano remitió soportes que evidencian divulgación de la convocatoria y de análisis y/o evaluación de cumplimiento de requisitos e inhabilidades de los representantes designados por la Administración y de los aspirantes a representantes de los empleados a conformar el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía, pero no se evidencia la documentación y ejecución del proceso mediante el cual los trabajadores eligieron a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica y mediante escrutinio público sus representantes ante el Comité y en la elección debió darse aplicación a lo dispuesto en el artículo 1, de la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, la cual modifica el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012.

De otra parte, se observa que la entidad no tuvo en cuenta que los trabajadores eligieran a través de votación secreta que representara la

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



expresión libre, espontánea y auténtica y mediante escrutinio público en la elección de sus representantes ante el Comité, de acuerdo a lo siguiente:

1. Continuidad de los mismos representantes de los trabajadores del Comité anterior vigencia 2018-2020, para el periodo siguiente. En la reglamentación que rige el tema no se contempla que ante el vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia podrá haber continuidad.
2. Por la continuidad del Comité no se requiere contabilizar el periodo 2020-2022, a partir de la comunicación de elección o designación de integrantes del Comité. Criterio no establecido en la reglamentación que rigen el tema.
3. No se requiere realizar votación o desarrollar el proceso de escrutinios por la continuidad al comité que se encontraba vigente. Criterio no establecido en la reglamentación que rige el tema.
4. La situación de pandemia y emergencia sanitaria dio lugar a omitir requisitos o lineamientos para conformar el Comité de Convivencia, El Decreto 491 de 2020 que decreta la emergencia sanitaria en el territorio nacional, no contempla este lineamiento. Se podrá hacer uso de herramientas tecnológicas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto se establecen las siguientes observaciones:

Observación:

- ✓ En el proceso de conformación del Comité de Convivencia Laboral no se evidencia la documentación del proceso o procedimiento, mediante el cual los trabajadores eligieron a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica y mediante escrutinio público sus representantes ante el Comité de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012 y su modificatoria 1356 de 2012, expedidas por Ministerio de Trabajo.
- ✓ En la Resolución 1356 de 2012 y su modificatoria Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, no se contempla la continuidad de los mismos representantes de los trabajadores del Comité anterior para el periodo siguiente ante el vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia o postulación para reelección, lo que es claro es que la elección de representantes de los trabajadores no solo dependerá de la

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



postulación de los mismos, sino de la voluntad de quienes los eligen y deberá ser expresada de acuerdo a lo preceptuado en la norma.

- ✓ En la Resolución 4 0283 del 23 de septiembre de 2020, mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2020-2022., expedida por el Ministerio de Minas y Energía, se describe que se aceptó la postulación de los miembros del comité anterior para su reelección por cuanto cumplen con los requisitos habilitantes, pero no se indica que los trabajadores los reeligieron.
- ✓ Para establecer el periodo de vigencia elección o designación de los miembros del Comité de Convivencia Laboral se deben contabilizar dos (2) años, desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación, observando lo dispuesto en el artículo 5° de la Resolución 652 de 2012. En este orden el proceso de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia en tiempos de pandemia se debió considerar hacer uso de los medios electrónicos de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 491 de 2020 que decreta la emergencia sanitaria en sus artículos 3 y 4.

Consideración OCI:

- En el proceso de conformación del Comité de Convivencia Laboral se debe divulgar y documentar la ejecución del procedimiento mediante el cual los trabajadores elegirán a sus representantes ante el Comité. Como todo proceso, la elección deberá contener las etapas que este conlleva, entre otras tales como plazos de postulación, fecha de elección, mecanismo de esta, la forma de escrutinio, listado de votantes habilitados, notificación de jurados y la comunicación del resultado de dicha elección, lo anterior para garantizar llevar a cabo la elección de manera transparente y legal, para que no se vulneren los derechos de los trabajadores a elegir y ser elegidos.
- Es pertinente revisar los procedimientos adoptados para la conformación y adopción de la conformación del Comité de Convivencia Laboral vigencia 2020-2022, con el fin de verificar el cumplimiento de los lineamientos legalmente establecidos por el Ministerio de Trabajo, en la Resolución 652 de 2012 y su modificatoria 1356 de 2012, artículo 3°.

Por lo anterior el riesgo *Posibilidad que el Ministerio de Minas y Energía no realice convocatoria y elección de representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.*, se materializó por cuanto no se evidencia la documentación del proceso mediante el cual los trabajadores eligieron a sus representantes ante el Comité, de acuerdo a lo

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



dispuesto en el Artículo 1, de la Resolución 1356 de 2012, que modifica el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012.

1.3 Funcionamiento Comité de Convivencia Laboral

Criterio Normativo.

- Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo
- Artículo 6. *“Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: “(...) 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 (...)”.*
- Artículo 8°. *Secretaria 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: (...)9. 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 (...)”.*
- Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo ARTÍCULO 3o. Modifíquese el artículo 9o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:
 - *“Artículo 9o. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”.*
- Resolución 40283 de 2020 652 de 2012, expedida por el Ministerio de Minas y Energía, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio para la vigencia 2020-2022 y se dictan otras disposiciones.

Riesgo Identificado³: *Posibilidad que el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía no cumpla las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012, Artículo 6. “Funciones del Comité de Convivencia, numeral 10, el Artículo 8. numeral 9 y artículo 9, Reuniones.*

³ No se encuentra incluido en el Mapa de Riesgos del Proceso “Auditoría Interna de Gestión Independiente”.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Control Identificado⁴: Verificar cumplimiento normativo.

Solicitud OCI. La OCI solicitó suministrar lo siguiente:

- Copia de las actas y citaciones de reuniones trimestrales realizadas por el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía en la vigencia 2021.

Respuesta STH 7 de marzo de 2022 y 23 de marzo de 2022: “De acuerdo con la información enviada por el Comité de Convivencia laboral se adjuntan cuatro actas correspondientes a las fechas: 25 de marzo de 2021 – primer trimestre 2021, 10 de junio de 2021 – segundo trimestre 2021, 23 de septiembre de 2021- tercer trimestre 2021, 23 de diciembre 2021 – cuarto trimestre 2021”

- Informes trimestrales presentados a la Secretaria General, sobre la Gestión del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía que incluyan estadísticas de quejas y seguimiento de casos y recomendaciones.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: *Teniendo en cuenta que no se presentaron casos en los 4 trimestres del año 2021, no fue necesaria la generación de informes trimestrales a la Secretaría General, al no contar con estadísticas o con un indicador que represente presuntos casos de acoso laboral o que estén en seguimiento. En el cuarto trimestre se presentó una queja, a la cual se le dará atención y formalización en la primera sesión de 2022.*

- Documento o informe presentado al Ministro de Minas y Energía sobre recomendaciones para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: La Subdirección de Talento Humano recibió por parte del comité de convivencia laboral el informe de gestión para la vigencia 2021, donde se manifiesta por parte del comité de convivencia que se promueve y acompaña en diferentes escenarios de participación tanto presencial como virtual un ambiente laboral con base en el respeto y trabajo en equipo.

⁴Con base en el riesgo identificado por el auditor se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- Informe Anual presentado al Ministro de Minas y Energía sobre gestión del Comité de Convivencia Laboral y recomendaciones para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: Se adjunta para su conocimiento informe de gestión 2021 del Comité de Convivencia Laboral., donde se manifiesta por parte del comité de convivencia que se promueve y acompaña en diferentes escenarios de participación tanto presencial como virtual un ambiente laboral con base en el respeto y trabajo en equipo.

Verificación OCI. La Subdirección de Talento Humano remitió relación de las actas de reuniones trimestrales: 25 de marzo de 2021 – primer trimestre 2021, 10 de junio de 2021 – segundo trimestre 2021, 23 de septiembre de 2021-tercer trimestre 2021, 23 de diciembre 2021 – cuarto trimestre 2021 , lo que indica que el Comité cumple con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo “*ARTÍCULO 3o. Modifíquese el artículo 9o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: “Artículo 9o. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”.*

La Subdirección de Talento Humano remite evidencia de informe anual del Comité que comprende la gestión desde septiembre 2020 a diciembre 31 de 2021, no obstante, no se evidencia remisión a la Secretaria General y al despacho del señor Ministro.

Observación:

- ✓ El Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía cumple con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo “*ARTÍCULO 3o. Modifíquese el artículo 9o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: “Artículo 9o. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”.*
- ✓ El Comité de Convivencia elaboró informe anual que comprende su gestión desde septiembre 2020 a diciembre 31 de 2021, pero no se evidencia su remisión a la secretaria general y al despacho del señor Ministro.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Por lo anterior el riesgo *Posibilidad que el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía no cumpla las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012, Artículo 6. “Funciones del Comité de Convivencia, numeral 10 y Artículo 8. numeral 9, y el artículo 9., no presenta materialización para lo estipulado en el artículo 9, no obstante, para los numerales 10 del artículo 6 y numeral 9 del artículo 8 si se materializó.*

Consideración OCI:

- El Comité de Convivencia Laboral debe documentar su gestión en informes trimestrales de gestión independientemente a que haya o no recomendaciones y estadísticas y remitir los citados informes a la Secretaria General y Ministro con el fin de dar estricto cumplimiento a lo estipulado Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, Artículo 6. “Funciones del Comité de Convivencia, numeral 10 y Artículo 8. numeral 9.

1.3.1 Medidas implementadas para prevenir el acoso laboral en el Ministerio durante la vigencia 2021.

- Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo

“CAPÍTULO III. Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso Laboral Artículo 11. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar Relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”. Subrayado fuera de texto

Solicitud OCI. La OCI solicitó suministrar lo siguiente:

- Medidas implementadas para prevenir el acoso laboral en el Ministerio durante la vigencia 2021.

Respuesta STH 7 de marzo de 2022: Se viene trabajando por parte de la Secretaria General y la Subdirección de Talento Humano con el apoyo de GenderLab en la implementación de la estrategia ELSA – Espacios Laborales Sin Acoso en la vigencia 2021 y 2022, con el fin de cerrar las brechas de género en el Ministerio. (Encuesta Sumémonos a crear espacios laborales sin

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



acoso, te invitamos a resolver la siguiente encuesta #BID #ELSA. Remitida a todos los servidores en los meses de mayo y junio 2021).

La entidad cuenta con política del buen trato, respeto y promoción del trabajo en equipo.

- Se han presentado casos en el Comité donde ha sido necesario la aplicación del procedimiento conciliatorio establecido en el Ministerio.

Respuesta STH 7 de marzo 2022: A la fecha no hemos recibido información por parte del comité de convivencia laboral para este punto, una vez la tengamos la estaremos remitiendo.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: En diciembre de 2021 se recibió una queja no formal, la cual iniciará atención para la formalización y afirmación de la misma por parte de la parte quejosa en la primera sesión del año 2022

Riesgo Identificado⁵: Posibilidad que la Subdirección de Talento Humano no cumpla con la responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso Laboral en el Ministerio de Minas y Energía.

Control Identificado⁶: Verificar cumplimiento normativo.

Verificación OCI: La Subdirección de Talento Humano remitió información y soportes de las Medidas implementadas para prevenir el acoso laboral en el Ministerio durante la vigencia 2021. Se viene trabajando por parte de la Secretaria General y la Subdirección de Talento Humano con el apoyo de GenderLab en la implementación de la estrategia ELSA – Espacios Laborales Sin Acoso en la vigencia 2021 y 2022, con el fin de cerrar las brechas de género en el Ministerio. (Encuesta Sumémonos a crear espacios laborales sin acoso, te invitamos a resolver la siguiente encuesta #BID #ELSA. Se evidenció en correos del mes de mayo y junio remitidos a todos los servidores en los que se invitaba a diligenciar la encuesta espacios laborales sin acoso.

El riesgo Que la Subdirección de Talento Humano no cumpla con la responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso Laboral en el Ministerio de Minas y Energía, No se materializó.

⁵ No se encuentra incluido en el Mapa de Riesgos del Proceso "Auditoría Interna de Gestión Independiente".

⁶ Con base en el riesgo identificado por el auditor se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

2.4 Establecimiento y documentación de controles de subprocesos.

Criterio Normativo.

- Artículo 1, Ley 87 de 1993. *“Definición del control interno. Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos”.*
- Artículo 2, *Objetivos del sistema de Control Interno. Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales: (...) f. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos; g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;(...)”* (Resaltado y subrayado fuera de texto)
- El Artículo 2.2.21.5.2 Manuales de Procedimientos, del Decreto 1083 de 2015⁷ (Que incorpora el Artículo 2 del Decreto 1537 de 2001), establece que *“Como instrumento que garantice el cumplimiento del control Interno en las organizaciones públicas, éstas elaborarán, adoptarán y aplicarán manuales a través de los cuales se documentarán y formalizarán los procedimientos a partir de la identificación de los procesos institucionales”.* (Resaltado y subrayado fuera de texto)
- Numeral 2.2.23.1 *Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno*, del Decreto 1083 de 2015, determina que *“El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI”.*
- El Numeral 3.8.6 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015⁸, *define Información Documentada como “Información que una organización tiene que controlar y mantener, y el medio que la contiene”.* (Resaltado y subrayado fuera de texto)

⁷ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

⁸ Sistema de Gestión de la Calidad – Fundamentos y Vocabulario, ICONTEC Internacional.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- El Numeral 3.13.7 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015⁹, define Criterios de Auditoría como el “Conjunto de políticas, procedimientos o requisitos usados como referencia frente a la cual se compara la evidencia objetiva”. (Resaltado y subrayado fuera de texto)
- Numeral 4.4.1 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015¹⁰, establece lo siguiente: “La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la calidad, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de esta Norma Internacional. (Resaltado y subrayado fuera de texto)
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 4, diciembre de 2021-DAFP. 7.2 Aspectos mínimos para la implementación de la política control interno., pág. 114. Lineamientos generales para la implementación. Todas las entidades cuentan con una estructura para la gestión y adecuada operación, dentro de la cual se encuentran inmersos los controles; para las entidades objeto de aplicación de MIPG, esta estructura la determina dicho Modelo. La actualización del MECl a través de MIPG, en una primera instancia permitirá a través de su esquema de Líneas de Defensa, definir la responsabilidad y autoridad frente al control, y de sus 5 componentes, establecer al interior de las entidades, la efectividad de los controles diseñados desde la estructura de las demás dimensiones de MIPG. (Resaltado y subrayado fuera de texto)
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 4, diciembre de 2021-DAFP “7.1. Dimensión: Control Interno. Alcance de esta dimensión, pág. 112 la Dimensión Control Interno. El objetivo del MECl es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol). Para MIPG es importante incorporar la política de control interno transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno.

⁹ Sistema de Gestión de la Calidad – Fundamentos y Vocabulario, ICONTEC Internacional.

¹⁰ Sistema de Gestión de la Calidad – Requisitos, ICONTEC Internacional.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- *“Implementación de las líneas de defensa pág. 116, La estructura definida para el MECI está acompañada de un esquema de líneas de defensa, donde se definen funciones y asignan responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, estas se distribuyen entre los servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno, ya que dicha oficina hace parte del Sistema de Control Interno de forma integral, aportando información desde la evaluación independiente.” (Resaltado y subrayado fuera de texto).*
- Artículo 1. Resolución 1356 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo. Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: *“Artículo 3o. Conformación. (...) los trabajadores elegirán 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 la elección. (...)”* Subrayado fuera de texto.

Verificación OCI: Se solicitó Informar si la entidad cuenta con procedimiento interno documentado en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, que guíe la ejecución del subproceso de Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía (Ley 87 de 1993, el Decreto 1083 de 2015, Literal a) del Numeral 4.4.2 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015 numeral 4.4.1¹¹, numeral 3.8.6¹², Mapa de Procesos, del Manual de Calidad del Ministerio de Minas y Energía¹³, Código AG-M-01, Versión 4 y el numeral 1.2.2 Modelo de Operación por Procesos, del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI¹⁴.

Respuesta STH 7 de marzo de 2022: *“No se cuenta en la actualidad con un procedimiento en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y*

¹¹Recomienda que la organización debe *“Mantener información documentada para apoyar la operación de sus procesos”*.

¹² Información documentada.” Información (3.8.2) que una organización (3.2.1) tiene que controlar y mantener, y el medio que la contiene”

¹³ Señala que *“El Sistema de Gestión de la Calidad, se planifica a través de la identificación de los procesos, su caracterización, procedimientos y actividades para dar cumplimiento en forma permanente a la normatividad vigente, al sistema de gestión y a los requisitos de calidad de los usuarios y grupos de interés”*.

¹⁴ Establece lo siguiente respecto del Procedimiento: *“La importancia del Modelo de Operación por Procesos se puede identificar en normas como el Decreto 1537 de 2001, en el que se establece la obligatoriedad para las entidades de elaborar, adoptar y aplicar manuales a través de los procesos y procedimientos. Estos instrumentos, a su vez, facilitan el cumplimiento del Control Interno en las organizaciones públicas”*.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Energía, que guíe la ejecución del subproceso de Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral”.

Respuesta STH 23 de marzo de 2022: “No se cuenta en la actualidad con un procedimiento en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, que guíe la ejecución del subproceso de Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, no obstante, desde la Subdirección de Talento - Grupo de Humanización y Bienestar se viene realizando una revisión de los documentos y procedimientos para gestionar su respectiva normalización en el sistema de gestión de Calidad”.

Verificación OCI. La OCI respecto a los argumentos presentados por la Subdirección de Talento sobre que, en la ejecución del subproceso de Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, consideran que no es necesario tener procedimientos ni controles que reglamenten las actividades asociadas al cumplimiento lo establecido por la ley y demás normas que rigen el tema, realiza las siguientes consideraciones:

1. En una entidad que desarrolla su gestión bajo el esquema de operación por procesos debe considerar documentar o establecer un medio de mantener y controlar la información y actividades del subproceso de Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, lo anterior de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 3.8.6 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015¹⁵,
2. La falta de una estructura en el control Interno en las áreas organizacionales permite la generación de altos niveles de riesgos en el logro de los objetivos del área e institucionales, es por ello por lo que en las entidades para el cumplimiento del control interno deben diseñar, adoptar y aplicar procedimientos a partir de la identificación de procesos o subprocesos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.21.5.2 Manuales de Procedimientos, del Decreto 1083 de 2015¹⁶ (Que incorpora el Artículo 2 del Decreto 1537 de 2001).
3. La implementación de un buen sistema del Control Interno en las entidades puede contribuir a dinamizar el compromiso ético de los servidores públicos, al desarrollo del talento humano, a la operacionalización y control de los objetivos institucionales establecidos en los planes y programas, a implementar un modelo de operación por procesos y al fortalecimiento de una cultura de control en todos los niveles en las Entidades del Estado.

¹⁵ Sistema de Gestión de la Calidad – Fundamentos y Vocabulario, ICONTEC Internacional.

¹⁶ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



4. La implementación del MIPG, incorpora el control interno a todos los procesos, procedimientos y políticas asociadas a la gestión institucional, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno. Es decir, el control interno es transversal a todas las actividades de los procesos, subprocesos y políticas de la entidad. Observando lo dispuesto en el *Manual MIPG, Versión 4, diciembre de 2021- DAFP “7.1. Dimensión: Control Interno. Alcance de esta dimensión, pág. 112 la Dimensión Control Interno*
5. El esquema de líneas de defensa del MIPG, concibe un esquema de las líneas de defensa: Estratégica, Primera línea, Segunda línea y Tercera línea, donde se definen funciones, asignación de responsabilidades, líneas de reportes y roles para la gestión del riesgo y el control interno, todas estas se distribuyen entre los servidores de la entidad. De acuerdo con esto las entidades deberán contar con una estructura para la gestión y adecuada operación, dentro de la cual se debe definir la responsabilidad y autoridad frente al control, conforme a *Manual MIPG, Versión 4, diciembre de 2021- DAFP. 7.2 Aspectos mínimos para la implementación de la política control interno., pág. 114.*
6. La adopción de un procedimiento lo contempla el Artículo 1. Resolución 1356 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo. Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así: *“Artículo 3o. Conformación. “(...) los trabajadores elegirán 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,*

Observación: El subproceso o actividad de Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, no cuenta con sistema de control interno, es decir, con procedimiento y controles documentado que guíen la ejecución y control de las actividades inmersas para el cumplimiento de lo dispuesto en la ley 903 de 2004 y el decreto 1083 de 2015 y demás normas que rigen la materia.

Oportunidad de Mejoramiento: Es pertinente que la Subdirección de Talento Humano de manera coordinada con la Oficina de Planeación y Gestión Internacional proceda a levantar e incluir en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad, la planeación, las actividades y tareas a desarrollar, los controles, instructivos, herramientas, delimitar la responsabilidad, la autoridad y la competencia de la Conformación y Funcionamiento del Comité de

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Convivencia Laboral. Esto permitirá fortalecer el sistema de control interno del subproceso o actividades de la Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía y contar con un instrumento que guíe la ejecución y control de las actividades inmersas para el cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad vigente que rigen el tema.

Cordialmente,

Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez
Jefe
Oficina de Control Interno

Documento firmado electrónicamente amparado en las disposiciones referidas por la Ley 527 de 1999.

Anexos: Cero (0) Anexos

Elaboró: Norma Regina Figueroa Moreno
Revisó: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez
Aprobó: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.