

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
	MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
	PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
	INFORME DE AUDITORIA	Página 1 de 9

DATOS GENERALES

Título:	Comisión Auditoria Especial – Comité de Convivencia – Dirección Administrativa de Talento Humano – oficio EXT-AMC-21-0042258, y allegado al correo electrónico																
Fecha de Emisión:	22/06/ 2021				Informe Numero:				CI-0029-21								
Tipo de Informe:	Evaluación y/o Seguimiento <input checked="" type="checkbox"/>				Evaluación de la Gestión del Riesgo <input type="checkbox"/>												
	Enfoque hacia la Prevención <input type="checkbox"/>				Relación con Entes Externos de Control <input type="checkbox"/>												
Dependencia:	COMITÉ DE CONVIVENCIA DEL DISTRITO DE CARTAGENA																
Elaboró:	MARIA XIMENA FARELO ROMERO – Asesora Externa OACI Coordinación: ANTONIO LUIS PAJARO HERNANDEZ – P.U. OACI. Revisó: Dr. JUAN CARLOS FRÍAS MORALES. Jefe Oficina Asesora de Control Interno						Remitido a:										
						DAMARIS VILLAREAL Presidente Comité de Convivencia Laboral GLENIS GALVIS JIMENEZ Secretaria Comité de Convivencia Laboral Correo Electrónico: cami99_74@hotmail.com											
Reunión de Apertura/Instalación			de			Ejecución de la Auditoría						Reunión de Cierre					
Día	20	Mes	05	Año	2021	Desde	20/05/2021		Hasta	22/06/2021		Día	X	Mes	X	Año	X
							D / M / A			D / M / A							

2. DESCRIPCIÓN

Antecedentes y/o justificación: En atención al Rol de Evaluación y Seguimiento y el Rol de Liderazgo Estratégico de la Oficina Asesora de Control Interno, y en virtud del oficio de comisión AMC-OFI-0062841 -por medio del cual se ordenó la realización de Auditoría Especial al Comité de Convivencia - Dirección de Talento Humano– oficio EXT-AMC-21-0042258, allegado al correo electrónico.	Alcance: <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la aplicación indebida o no de los acuerdos laborales. • Evaluar la gestión de riesgo de gestión, corrupción, Fraude, tecnológico entre otros. • Evaluar la Efectividad de los controles a través del análisis de su diseño, ejecución y no materialización de los riesgos.
--	---

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
	MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
	PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
	INFORME DE AUDITORIA	Página 2 de 9

Objetivo General: A través del ejercicio del Rol Evaluación y Seguimiento, efectuar la verificación sobre el cumplimiento de las regulaciones correspondiente a quejas por acoso laboral a cargo del Comité de Convivencia Laboral del Distrito de Cartagena.	Metodología aplicada: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión y análisis documental de las actas del comité de convivencia Laboral. ✓ Estudio y análisis de los acuerdos laborales vigentes para los empleados del Distrito de Cartagena. ✓ Comparar las actuaciones del Comité a la luz de la legislación y las regulaciones vigentes. ✓ Solicitar información a la Dirección Administrativa de Talento Humano.
---	---

Objetivos Específicos:

- Verificar el cumplimiento de los acuerdos laborales vigentes, por parte del Comité de Convivencia Laboral del Distrito de Cartagena, en el trámite de la queja por acoso laboral presentada por el Servidor Público **JAVIER TINOCO CAMACHO**.
- Efectuar las recomendaciones respetuosas en aras de mejorar la ejecución de los procedimientos al interior del Comité de Convivencia Laboral.

2.1 MARCO NORMATIVO:

- **Artículo 55.** *“Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”*
- **Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 467.** *“Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”*
- Artículo 2.2.2.4.12 del Decreto 1072 de 2015. **“Acuerdo colectivo.** *El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:*
 1. Lugar y fecha.
 2. Las partes y sus representantes.
 3. El texto de lo acordado.
 4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 7 del presente decreto.
 5. El período de vigencia.
 6. La forma, medios y tiempos para su implementación.
 7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.”
 - **Acuerdo laboral del año 2016: ACUERDO LABORAL 2016 “ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE CARTAGENA, SUS ENTES DESCENTRALIZADOS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO UNIFICADO DEL DISTRITO DE CARTAGENA”.** **“Artículo 38: PREVENSIÓN ACOSO LABORAL. ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ORGANOS DE CONTROL: PERSONERÍA Y CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; Y CONCEJO**



ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
INFORME DE AUDITORIA	Página 3 de 9

DISTRITAL DE CARTAGENA, de acuerdo a la normatividad vigente en materia de acoso laboral, permitirá la participación de dos (2) representantes de los sindicatos de los empleados públicos afiliados a las centrales CGT, CUT y CTC, los cuales tendrán voz dentro del Comité de Convivencia Laboral de la ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ORGANOS DE CONTROL: PERSONERÍA Y CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; Y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA. En el caso de que en alguna de las entidades firmantes los sindicatos no pertenezcan a las centrales obreras, serán representados en este comité por los sindicatos firmantes del presente acuerdo.”

- **Acuerdo laboral 2017-2018: ACUERDO LABORAL 2017-2018 ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE CARTAGENA, SUS ENTES DESCENTRALIZADOS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO UNIFICADO DEL DISTRITO DE CARTAGENA. “Artículo 9: DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABLES DE BENEFICIOS.** Los derechos, garantías, condiciones de trabajo, horarios y jornadas laborales, subvenciones y auxilios que extralegalmente, han disfrutado los servidores públicos al servicio de LA ALCALDÍA MAYOR DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ORGANOS DE CONTROL: PERSONERÍA, CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA, constituyen derechos consagrados en la legislación preexistente, tales como los Decretos leyes 2400 y 3074 de 1950, 1950 de 1973, 1042 de 1978, 1045 de 1978, 1092 de 2012, en las leyes 909 de 2004, ley 1575 de 2012, 1562 de 2012, decreto 160 de 2014 y normas reglamentarias, las que complementen y adicione.
- **“Artículo 10: CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PROGRESIVIDAD:** Las ENTIDADES SUSCRIBIENTES respetarán los derechos adquiridos mediante Acuerdo colectivo anterior o reconocidos mediante Acto Administrativo, que favorezcan a los empleados públicos y a las Organizaciones Sindicales, los que tendrán continuidad y serán incorporados a este Acuerdo Laboral, en concordancia con la Sentencia C-241 de 2014 y el artículo 55 de la Constitución Política de la República de Colombia y sólo podrán ser reformados en forma expresa por Acuerdo Colectivo y con exclusivo propósito de su progresividad o mejoramiento.”
- **Acuerdo laboral 2019: ACUERDO LABORAL 2019 ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE CARTAGENA, SUS ENTES DESCENTRALIZADOS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO UNIFICADO DEL DISTRITO DE CARTAGENA. “Artículo 45. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES: EL EMPLEADOR se compromete a impulsar el cumplimiento de los acuerdos laborales suscritos desde el 2013 hasta la fecha. Para lo anterior, a más tardar 30 días de firmado el presente acuerdo, emitirá un informe de estado de cumplimiento de los acuerdos precedentes al presente, así como también se emitirá un plan de acción que contenga fechas, rubros, proyectos y responsables directos de dar el cumplimiento de aquellos puntos en mora de dichos acuerdos.”**
- **Acuerdo laboral 2020: ACUERDO LABORAL 2020 ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE CARTAGENA, SUS ENTES DESCENTRALIZADOS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO UNIFICADO DEL DISTRITO DE CARTAGENA. “Artículo 2: INTEGRALIDAD DE LOS ACUERDOS:** Las partes reconocen que los acuerdos laborales anteriormente suscritos entre ellas, hacen parte integral del presente Acuerdo Laboral; lo anterior en cumplimiento de los principios de progresividad e integralidad y acorde con lo estimado en el bloque de constitucionalidad.”

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
	MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
	PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
	INFORME DE AUDITORIA	Página 4 de 9

2.1.1 ANTECEDENTES:

Mediante oficio EXT-AMC-21-0042258 del 3 de mayo del año 2021, los señores Javier Tinoco Camacho Servidor Público-Conductor y Erick Urueta, PRESIDENTE SINSEPUBLICOLOMBIA, solicitan a la Oficina Asesora de Control Interno: "AUDITORIA ESPECIAL E INVESTIGACION INTERNA EN CONTRA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ALCALDIA DEL DISTRITO DE CARTAGENA CON SUSPENSIÓN DE TODAS LAS ACTUACIONES DE DICHO COMITÉ A PARTIR DE LA FECHA POR VULNERACIÓN DE LOS ACUERDOS LABORALES EN ESPECIAL ARTICULO 38 DEL ACUERDO LABORAL 2016."

Para establecer si hubo incumplimiento o no de los acuerdo laborales vigentes, esta Oficina Asesora procedió a solicitar mediante oficio con código SIGOB **AMC-OFI-0052853-2021** del 14 de mayo de 2021, los acuerdos laborales vigentes en el Distrito, así como las actas de reunión del Comité de Convivencia Laboral del Distrito, en las cuales se ventiló el caso del presunto acoso laboral que infringió el Director Administrativo de Apoyo Logístico, señor Didier Torres, hacia el Servidor Público Javier Tinoco Camacho.

Mediante oficio **AMC-OFI-0054186-2021** del 18 de mayo de 2021, la Dirección Administrativa de Talento Humano informa a esta Oficina de Control Interno: "el Comité de Convivencia Laboral es una instancia autónoma a la Dirección Administrativa de Talento Humano, del cual el Director no hace parte de sus miembros, por tal razón se ha dado traslado por competencia de su solicitud a través de oficio AMC-OFI-0053903-2021."

A través de oficio **AMC-OFI-0054598-2021** del 19 de mayo de 2021, el Comité de Convivencia Laboral envió la información solicitada, enunciándola de la siguiente manera:

1. Normograma relacionado con el Comité
2. Actas de reuniones año 2019
3. Actas de reuniones 2020 y 2021 sobre el caso de denuncia de "Presunto Acoso Laboral" por parte del señor Javier Tinoco Camacho y actuación del comité dentro de dicho proceso
5. Diferentes documentos originados desde la Dirección Administrativa de Talento Humano y de la Dirección Administrativa de Apoyo Logístico
6. Documentos relacionados con la remisión del proceso a la Procuraduría Provincial por solicitud expresa del quejoso

Por medio del oficio **AMC-OFI-0063810-2021** del 4 de junio del 2021, esta Oficina Asesora solicitó a la Dirección de Talento Humano información referente a:

1. Acto administrativo mediante el cual se adoptó el acuerdo laboral de la vigencia 2016, indicando hasta que fecha estuvo vigente el mismo. De igual forma se requiere copia íntegra del acuerdo laboral del año 2016.
2. Acto administrativo mediante el cual se adoptó el acuerdo laboral de la vigencia 2017, así como copia del acuerdo laboral del año 2017.

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
	MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
	PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
	INFORME DE AUDITORIA	Página 5 de 9

3. Acto administrativo mediante el cual se adoptó el acuerdo laboral de la vigencia 2018, así como copia del acuerdo laboral del año 2018.
4. Acto administrativo mediante el cual se adoptó el acuerdo laboral de la vigencia 2019, así como copia del acuerdo laboral del año 2019.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, por medio del oficio Oficio **AMC-OFI-0070982-2021**, suministró la información requerida, precisando que: *"Revisados los archivos de la dependencia, se puede constatar que no se hallaron actos administrativos de adopción de los acuerdos sindicales de las vigencias 2016 y 2017-2018. Se halla información de los actos administrativos que adoptaron los acuerdos sindicales de las vigencias 2019 y 2020"*

2.1. EJECUCIÓN DE LA COMISIÓN.

Mediante escrito allegado a esta Oficina Asesora de Control Interno, suscritos por el Señor Erick Urueta y el servidor público Javier Tinoco Camacho, manifiestan *"la clara violación a los ACUERDOS LABORALES por parte de los MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ALCALDIA DEL DISTRITO DE CARTAGENA en especial el ACUERDO LABORAL 2016 ARTICULO 38, debido a que una de las funciones de dicho COMITÉ ante de iniciar un PROCESO es verificar la presencia de los SINDICATOS DE LAS CENTRALES OBRERAS y en este caso de TINOCO CAMACHO hay una flagrante violación a los ACUERDOS LABORALES, muy a pesar que él desde un inicio pidió la presencia del su sindicato"*

En consonancia con lo anterior se instaló Auditoria Especial, para determinar al con el fin de Verificar y Evaluar la situación presentada en el comité de Convivencia Laboral, por lo que revisada la documentación aportada por el Comité de Convivencia y la Dirección Administrativa de Talento Humano, se procede a establecer si era exigible la aplicación de lo solicitado por parte del señor Javier Tinoco.

En las siguientes actas de reunión suscritas por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, revisadas por el Equipo Auditor, consta:

1. Acta de fecha 7 de abril del 2021:
 - El Servidor Público JAVIER TINOCO CAMACHO, asistió a la diligencia virtual programada en dicha fecha, con la finalidad de rendir su versión ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, sobre la queja por acoso laboral presentada contra el señor Didier Torres, Director de la Dirección Administrativa de Apoyo Logístico.
 - En desarrollo de la diligencia, el Servidor público Javier Tinoco Camacho, preguntó, si el doctor Erick Urueta, podría estar en la reunión, haciendo énfasis en que si él no estaba el no hacia ninguna declaración; por lo que la miembro del Comité, Servidora pública GLENIS GALVIS, le hace saber al señor quejoso, que no puede haber nadie externo al comité dentro de las reuniones y por consiguiente se consigna en el acta que la reunión no da ningún resultado.

2. Acta de fecha 15 de abril de 2021:

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
	MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
	PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
	INFORME DE AUDITORIA	Página 6 de 9

- Se realizó una reunión virtual para agotar la diligencia de conciliación entre los servidores públicos Javier Tinoco Camacho y Didier Torres Zúñiga, con ocasión de la queja presentada por el primero contra el segundo, oportunidad en la que la señora DAMARIS VILLAREAL, quien funge como presidente del Comité, manifiesta lo siguiente: *“El Comité no existe ningún comunicado, decreto o acta en si ninguna documentación por parte de la Oficina de Talento Humano que soporte lo antes mencionado para dar cumplimiento.”* Acto seguido el quejoso se retiró de dicha reunión.

Ahora bien, quedó demostrado por lo consignado en las actas que en el desarrollo de las reuniones del Comité no le fue permitido al señor Erick Urueta, participar de las reuniones, puesto que no le dieron el espacio para hablar, asistió a una de las reuniones de forma virtual, pero no tuvo oportunidad de hablar, en ese sentido queda confirmado lo manifestado por el quejoso.

En consonancia con lo anterior, corresponde a este equipo auditor determinar si esa negación a la participación del representante del sindicato en una audiencia del Comité de Convivencia Laboral por una queja de acoso laboral se encuentra ajustada a la normatividad y procedimiento vigente que rige a dicho Comité, en atención a esto se realizará un estudio de los acuerdos laborales suscritos por el Distrito y los sindicatos y así verificar si se encuentran vigentes y le era exigible su cumplimiento al Comité de Convivencia Laboral o no.

El acuerdo Laboral del 3 de junio del año 2016 estipula en su artículo 38 *“PREVENCIÓN ACOSO LABORAL. ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ORGANOS DE CONTROL: PERSONERÍA Y CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; Y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA, de acuerdo a la normatividad vigente en materia de acoso laboral, permitirá la participación de dos (2) representantes de los sindicatos de los empleados públicos afiliados a las centrales CGT, CUT y CTC, los cuales tendrán voz dentro del Comité de Convivencia Laboral de la ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ORGANOS DE CONTROL: PERSONERÍA Y CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; Y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA. En el caso de que en alguna de las entidades firmantes los sindicatos no pertenezcan a las centrales obreras, serán representados en este comité por los sindicatos firmantes del presente acuerdo.”*

Los Acuerdos Laborales de los años 2017-2018 y del 2019 estipularon dentro de su articulado que los beneficios otorgados en los acuerdos anteriores seguían vigentes, en los siguientes términos:

- **Acuerdo laboral 2017-2018: “Artículo 9: DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABLES DE BENEFICIOS.** Los derechos, garantías, condiciones de trabajo, horarios y jornadas laborales, subvenciones y auxilios que extralegalmente, han disfrutado los servidores públicos al servicio de LA ALCALDÍA MAYOR DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ORGANOS DE CONTROL: PERSONERÍA, CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA, constituyen derechos consagrados en la legislación preexistente, tales como los Decretos leyes 2400 y 3074 de 1950, 1950 de 1973, 1042 de 1978, 1045 de 1978, 1092 de 2012, en las leyes 909 de 2004, ley 1575 de 2012, 1562 de 2012, decreto 160 de 2014 y normas reglamentarias, las que complementen y adicione.”
- **Artículo 10: “CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PROGRESIVIDAD:** Las ENTIDADES SUSCRIBIENTES respetarán los derechos adquiridos mediante Acuerdo colectivo anterior o reconocidos mediante Acto Administrativo, que favorezcan a los empleados públicos y a las



ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
INFORME DE AUDITORIA	Página 7 de 9

Organizaciones Sindicales, los que tendrán continuidad y serán incorporados a este Acuerdo Laboral, en concordancia con la Sentencia C-241 de 2014 y el artículo 55 de la Constitución Política de la República de Colombia y sólo podrán ser reformados en forma expresa por Acuerdo Colectivo y con exclusivo propósito de su progresividad o mejoramiento.”

- **Acuerdo laboral 2019: Artículo 45.” CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES: EL EMPLEADOR se compromete a impulsar el cumplimiento de los acuerdos laborales suscritos desde el 2013 hasta la fecha. Para lo anterior, a mas tardar 30 días de firmado el presente acuerdo, emitirá un informe de estado de cumplimiento de los acuerdos precedentes al presente, así como también se emitirá un plan de acción que contenga fechas, rubros, proyectos y responsables directos de dar el cumplimiento de aquellos puntos en mora de dichos acuerdos.”**

Por otro lado el acuerdo laboral del año 2020 en su artículo 2 establece:

“Acuerdo Laboral 2020. Artículo 2: INTEGRALIDAD DE LOS ACUERDOS: *Las partes reconocen que los acuerdos laborales anteriormente suscritos entre ellas, hacen parte integral del presente Acuerdo Laboral; lo anterior en cumplimiento de los principios de progresividad e integralidad y acorde con lo estimado en el bloque de constitucionalidad.”*

Así mismo el párrafo del artículo 4 de la Resolución No. 5410 de 03 de Diciembre de 2020 “*Por medio del cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2020*” dispone: “(...) *No obstante, la vigencia de este acuerdo los derechos derivados del mismo seguirán aplicándose conforme al principio de progresividad y demás pronunciamientos pertinentes de las autoridades competentes*”

Verificando lo estipulado en el Acuerdo Laboral del 2020, el cual es posterior y ratifica la vigencia del artículo 38 del Acuerdo del 2016, al igual que todos los acuerdos anteriores, queda claro para esta Oficina que el artículo 38 del Acuerdo Laboral del año 2016 sigue vigente y se debe dar aplicación al mismo.

Por consiguiente el acuerdo laboral del año 2016 invocado por el quejoso y de acuerdo a la revisión efectuada, le era aplicable al comité de Convivencia laboral y era exigible su cumplimiento puesto que se encuentra vigente en el entendido, que los acuerdos laborales posteriores, es decir los de los años 2017-2018, 2019 y 2020, reafirman la aplicación de los acuerdos previos a estos y no se encontró en dichos acuerdos una derogación expresa del artículo 38 del acuerdo del 2016 o modificación alguna a la prerrogativa de los sindicatos de que dos representantes de estos pudieran acompañar y participar en las diligencias de acoso laboral ante el Comité de Convivencia ciudadana .

En virtud de lo expuesto, esta Oficina considera que se le debe dar cumplimiento a los procedimientos y acuerdos suscritos por la Administración Distrital y los Sindicatos; en ese sentido el Comité de Convivencia Laboral del Distrito de Cartagena debió permitir la participación en el comité de convivencia por el caso de la queja interpuesta por el señor Javier Tinoco, al representante del sindicato de los empleados públicos afiliados a las centrales CGT, CUT y CTC o en el caso de que en alguna de las entidades firmantes del acuerdo laboral de 2016; el sindicato no pertenezca a las centrales obreras, podría ser representado en este comité por los sindicatos firmantes del acuerdo laboral de 2016, tal como lo establece su artículo 38.

Lo anterior, previa acreditación de lo dispuesto en el artículo 38 del Acuerdo Laboral del año 2016, para dicha representación.

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
	MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
	PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
	INFORME DE AUDITORIA	Página 8 de 9

3. SOBRE LA MATRIZ DE RIESGOS.

En virtud de la presente auditoría especial esta Oficina Asesora por medio del oficio **AMC-OFI-0068616-2021** del 16 de junio de 2021 solicitó el mapa de riesgos del Comité de Convivencia Laboral, solicitud a la que el Comité contestó por medio del oficio **AMC-OFI-0069859-2021** de la siguiente manera:

*“En respuesta a oficio remitido mediante Sigob a la Dirección Administrativa de Talento Humano, el cual fue redirigido a este comité a través de correo electrónico, solicitando documentación relacionada con la Auditoría Interna solicitada por el señor ERICK URUETA BENAVIDEZ al Comité de Convivencia Laboral nos permitimos solicitar prórroga para la entrega de la información debido a que como ya todos conocemos, este Comité, está regido por la Ley 1010 de 2006 del Ministerio del Trabajo, es un espacio estrictamente de **“CONCILIACION”**, está directamente ligado con la administración Distrital tal cual como cualquier otro comité, los cuales fueron creados para el apoyo a los servidores públicos en varios aspectos y para los cuales nos eligen mediante votación y nombrados por Resolución firmada por el Alcaldel del Distrito, en nuestro caso, el apoyo es para los que presentan quejas de “Supuesto Acoso Laboral”, lo explicamos debido a su exigencia en cuanto a la presentación de “Mapa de Riesgo del Proceso”, del cual no hemos recibido ninguna orientación ni documentos relacionados con el tema, de parte de esa Oficina. Nos hemos limitado a obtener copia de un documento y adaptarla a dicho proceso, tratando de cumplir así, con ese paso implementado por la Administración; sin embargo se lo haremos llegar con los ajustes que se le han realizado en reuniones que hemos sostenido como Comité, lo cual, cabe aclarar, es adicional a nuestro trabajo diario normal y funciones y obligaciones de desempeño adquiridas como servidores públicos.”*

OBSERVACIONES GENERALES

Se puede concluir con base en lo anterior que el Comité de Convivencia no tiene un mapa de riesgos establecido, lo cual repercute en la materialización de riesgos como el ocurrido en el presente caso, que por desconocimiento de los acuerdos laborales vigentes no se le permitió al quejoso el acompañamiento de su sindicato en las diligencias llevadas a cabo en ese comité.

RECOMENDACIONES

- 1) Con el acostumbrado respeto, esta Oficina Asesora recomienda que el Comité de Convivencia Laboral, solicite a la Dirección de Talento Humano que establezca con exactitud cuáles son los acuerdos laborales que se encuentran vigentes y que tengan implicaciones sobre el mismo y sean socializados con los miembros del Comité de Convivencia Laboral para evitar que se realice un procedimiento erróneo al interior de este.
- 2) Con relación al mapa de riesgos se recomienda que se establezcan unos riesgos y las posibles acciones de control y si no es posible plantearlos dentro una matriz particular o singular del Comité, se agreguen a los procesos de la Dirección de Talento Humano del Distrito de Cartagena.

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código: ECGCI01-F005
	MACROPROCESO: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Versión: 5.0
	PROCESO/SUBPROCESO: CONTROL INTERNO/AUDITORIA INTERNA	Fecha: 09-04-2018
	INFORME DE AUDITORIA	Página 9 de 9

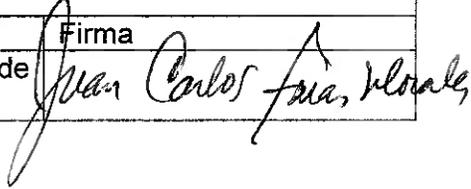
7.- COMENTARIOS ADICIONALES

La exactitud y veracidad de la información es responsabilidad de la dependencia generadora de la misma.

8.- ANEXOS:

- Oficio **AMC-OFI-0062841-2021** COMISION PARA REALIZAR SEGUIMIENTO.
- Oficio **AMC-OFI-0052853-2021** SOLICITUD DE INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LAS REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL DISTRITO EN ATENCIÓN A LA DENUNCIA DEL SEÑOR JAVIER TINOCO.
- Oficio **AMC-OFI-0054186-2021** RESPUESTA DE TALENTO HUMANO DANDO TRASLADO AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.
- Oficio **AMC-OFI-0054598-2021** RESPUESTA DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL SUMINISTRANDO INFORMACIÓN.
- Oficio **AMC-OFI-0063810-2021** ÚLTIMO REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN A TALENTO HUMANO.
- Oficio **AMC-OFI-0070982-2021** RESPUESTA DE TALENTO HUMANO SOBRE ACUERDOS LABORALES.
- Oficio **AMC-OFI-0068616-2021** SOLICITUD DEL MAPA DE RIESGOS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.
- Oficio **AMC-OFI-0069859-2021** RESPUESTA DEL COMITÉ SOBRE EL MAPA DE RIESGOS.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Nombre Completo	Responsabilidad	Firma
JUAN CARLOS FRÍAS MORALES	Jefe Oficina Asesora Control Interno	de 

ELABORÓ:


MARIA KIMENA FARELO ROMERO
 Asesora Externa – OACI


ANTONIO LUIS PAJARO HERNANDEZ – P.U. – OACI
 Coordinador de la Auditoria

