



## COMUNICACIÓN INTERNA

Para Carlos Felipe Reyes Forero - Gerente General  
Javier Antonio Villarreal Villaquirán - Subgerencia de Gestión Corporativa  
Zorayda Perea Hinestroza - Oficina Control Disciplinario Interno  
Andrés Felipe Useche Luque- Oficina Asesora de Planeación  
Valentina Díaz Mojica - Oficina Jurídica  
Hernán Alberto Velandia Pérez - Dirección Administrativa y de TIC  
Jesica Bibiana Aristizábal Meza - Dirección de Contratación

De Janeth Villalba Mahecha - Oficina de Control Interno

Asunto **Seguimiento al estado de cumplimiento la circular conjunta No. 100-004-2024 emitida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento de la Función Pública.**

En el marco de las funciones legales de que trata el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y del rol de "Evaluación y seguimiento" de que trata el artículo 17 del Decreto Nacional No. 648 de 2017, y en cumplimiento del Plan Anual de Auditorías versión 2 vigencia 2025, se procede a presentar el Informe de seguimiento **al estado de cumplimiento la circular conjunta No. 100- 004 -2024 emitida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento de la Función Pública**, con el fin conocer el avance en el cumplimiento de la circular antes citada en el marco de las competencias de Renobo.

### 1. OBJETIVO

Realizar el seguimiento al estado de cumplimiento la circular conjunta No. 100- 004 -2024 emitida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento de la Función Pública.

### 2. ALCANCE

Este informe cubre las actividades realizadas desde el mes de diciembre de 2024 y durante el primer semestre de la vigencia 2025.

### 3. METODOLOGIA

La Oficina de Control Interno evaluó la información allegada por las áreas, que da cuenta de las actividades realizadas en el mes de diciembre de 2024 y durante el primer semestre de la vigencia 2025, con el propósito de determinar el cumplimiento a la circular conjunta No.100- 004 -2024, emitida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento de la Función Pública.



Documento:  
529428

EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO  
URBANO DE BOGOTÁ D.C.



Este documento está firmado digitalmente, por  
Janeth Villalba Mahecha en 2025-08-15 16:54:26  
Para descargar la versión digital firmada puede  
escanear el código QR o dirigirse a  
[https://gestiondocumental.eto.net.co/instancias/ERU\\_Prod/AZDigitalV6.0/controlAdmini.../ControlAdminiBajarArchivo.php?ArId=529428](https://gestiondocumental.eto.net.co/instancias/ERU_Prod/AZDigitalV6.0/controlAdmini.../ControlAdminiBajarArchivo.php?ArId=529428)

## 4. SEGUIMIENTO

### 4.1 Actividades encaminadas a verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la circular conjunta 100-004-2024.

A la fecha de presentación del presente informe, la Empresa, a través de la Dirección de Talento Humano, en articulación con el Comité de Convivencia laboral, en el marco de sus competencias y en cumplimiento de los lineamientos emitidos por Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se encuentran adelantando las gestiones respectivas con el fin dar cumplimiento a la reglamentación citada.

Es necesario indicar que a la fecha de cierre del presente informe, no se allegó a la Oficina de Control Interno por parte de la Dirección de Talento Humano, la información que fuera solicitada por vía correo electrónico el día 15 de Julio de 2025, por lo que para establecer el cumplimiento de la circular citada, sólo se puede identificar como información válidamente allegada, la respuesta dada por la presidencia del Comité de Convivencia Laboral, dependencia que por medio del oficio I2025001711 de fecha 22 de julio de 2025, documento en cual se allegó la información requerida por este despacho.

### 4.2 Reporte de cumplimiento de circular No. 100-004-2024, enviado por la presidencia del Comité de Convivencia Laboral.

Conforme a lo establecido en la citada circular, la Oficina de Control Interno procedió a solicitar, mediante un cuestionario, información a la Presidencia del Comité de Convivencia Laboral, indicando lo siguiente:

(...)

**1. Informar el número de quejas presentadas (diciembre 2024 a junio de 2025) en las que se pueda constituir acoso laboral indicando, además, cuáles de estas quejas reportaron como anexo, pruebas en las que se soportara la misma.**

*R/ Durante el periodo indicado no se recibieron quejas que pudieran constituir acoso laboral.*

**2. En caso de presentación de quejas en los términos descritos en el numeral primero de esta solicitud, informar si luego de su recepción se adelantó el trámite correspondiente en un tiempo no mayor a 5 días calendario. (Informar los trámites que se adelantaron conforme a las competencias del Comité de Convivencia Laboral, indicando la fecha de cada trámite).**

*R/ Dado que no se presentaron quejas, no fue necesario adelantar trámites, ni actuaciones por parte del Comité de Convivencia Laboral en la materia.*



**3. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025), cuantos casos constituyeron o tipificaron conductas de acoso laboral.**

*R/ En el periodo de referencia no se tipificaron ni se constituyeron casos por conductas asociadas con el acoso laboral.*

**5. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025), cuantos casos constituyeron o tipificaron conductas de acoso sexual y en caso que sea afirmativo, informar si se inició proceso disciplinario ante el Ministerio Público y si se procedió igualmente, a compulsar copias ante la fiscalía general de la nación. (En relación con este punto, es necesario que se informe si luego de la calificación se adelantó el trámite correspondiente en un tiempo no mayor a 5 días calendario o si fue necesario prorrogar este término).**

*R/ En el periodo señalado no se reportaron casos de acoso sexual, por lo que no se iniciaron procesos disciplinarios ni se compulsaron copias a la Fiscalía General de la Nación ni al Ministerio Público por este tema.*

**5. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, se han adelantado sesiones para escuchar a las partes involucradas conforme a las quejas presentadas y/o reuniones para escuchar a las partes (promoviendo compromisos mutuos para llegar a soluciones efectivas de controversias). Informar fecha o el término en el que se ha adelantado este procedimiento a efectos de identificar, en qué plazo se han adelantado estos procedimientos posteriores a la recepción de queja.**

*R/ Al no haberse recibido quejas, no se adelantaron sesiones ni reuniones de escucha o conciliación durante el periodo mencionado.*

**6. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, se han formulado planes de mejora concertados entre las partes, conforme a las quejas presentadas en el periodo indicado. (En relación con este punto, es necesario que se informe si luego del acuerdo del plan de mejora se consolidó en un tiempo no mayor a 5 días calendario o si fue necesario prorrogar este término).**

*R/ No se formularon planes de mejora, ya que no existieron quejas que dieran lugar a este tipo de procedimiento.*

**7. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, se adelantan a la fecha seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento conforme a lo pactado. (informar si el seguimiento se ha realizado en periodos mensuales-indicar casos si vulnera la reserva de la información).**

*R/ Como no se suscribieron compromisos derivados de quejas por acoso laboral, no se adelantaron seguimientos en este sentido.*

**8. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, por el no acuerdo de las partes, el Comité de Convi-**



**vencia Laboral ha procedido a remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Distrital de Bogotá. (informar si la remisión se ha realizado dentro de los 15 días calendario siguientes a verificación del incumplimiento).**

*R/ En la medida que no se han presentado quejas por acoso laboral y, en consecuencia, no se han presentado desacuerdos, no ha sido necesaria la remisión a la Procuraduría General de la Nación ni a la Personería Distrital de Bogotá.*

**9. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, el comité de convivencia laboral de la Empresa, ha presentado ante la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas o correctivas de acoso laboral.**

*R/ En el periodo reportado, no se presentó ninguna recomendación específica por parte del Comité de Convivencia Laboral a la alta dirección, en tanto no se reportaron casos que motivaran dicha acción.*

**10. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, se ha presentado el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. (en caso de no cumplirse el periodo correspondiente informar la fecha en la que se presentarán).**

*R/ Con la finalidad de comunicar a la Gerencia General la gestión llevada a cabo por el Comité de Convivencia Laboral durante la vigencia 2024, mediante oficio radicado No. I2025000603 del 3 de marzo de 2025, se informó que en las fechas 29 de mayo y 11 de noviembre del 2024, se recibieron dos quejas por motivos de acoso laboral en la empresa.*

*Respecto al informe anual de gestión del Comité de Convivencia Laboral 2025, toda vez que el periodo aún no ha concluido, se prevé su presentación consolidada para el primer trimestre del año 2026.*

**Nota:** En consideración a la información contenida en el oficio I2025000603 de fecha 3 de marzo de 2025, procedió de manera complementaria la Oficina de Control Interno a través del sistema Tampus, a verificar condiciones adicionales reportadas a la Gerencia General de la Empresa, en relación con los procesos referidos o cuyo objeto de queja fuera "acoso laboral", identificando en el contexto del oficio antes nombrado, que "(...) Durante el año 2024 se recibieron 2 quejas en el Comité de Convivencia Laboral a través del correo electrónico [comitedeconvivencialaboral@renobo.com.co](mailto:comitedeconvivencialaboral@renobo.com.co), la primera de ellas el día 29 de mayo de 2024, y la segunda, el día 11 de noviembre de 2024."

*En la primera solicitud, el Comité procedió a realizar la respectiva sesión y producto de las reuniones adelantadas fue posible llegar a un acuerdo entre las partes, mientras que, el segundo caso fue abordado por la misma solicitante, a través del diálogo directo con su jefe, de manera que no fue necesario escalarlo al comité de convivencia laboral. (...)*

De esta forma, que, desde las competencias del Comité, se han adelantado acciones que han permitido que en los casos que regula la circular, se puedan incentivar espacios de diálogo y acercamiento, permitiendo superar las condiciones fácticas que inicialmente fueron motivo de queja, redundando lo anterior, en beneficio del clima laboral al interior de la Empresa.





**11. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, si se ha realizado seguimiento mensual al cumplimiento de recomendaciones dadas por el comité de convivencia laboral al área de talento humano de la Empresa.**

*R/ Para el periodo comprendido entre diciembre de 2024 y junio de 2025, se informa que no se han presentado casos de acoso laboral en la entidad. En consecuencia, no ha sido necesario realizar seguimiento mensual al cumplimiento de recomendaciones por parte del Comité de Convivencia Laboral al área de Talento Humano.*

**12. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, se han elaborado los informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadística de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, y si los mismos se han presentado ante la alta dirección de la Empresa.**

*R/ El Comité de Convivencia Laboral se reúne de manera ordinaria con una periodicidad trimestral. Durante el periodo mencionado, se reunió en las fechas del 27 de diciembre del 2024, 28 de febrero y 15 de mayo del 2025. En la sesión realizada el 15 de mayo de 2025, se socializó con los miembros del comité el contenido de la Circular Conjunta 100-004-2024, la cual se adjunta a la presente comunicación para su conocimiento.*

**13. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, cual es el término máximo que se tiene establecido en la normatividad interna de la Empresa, conforme a las competencias del comité de convivencia laboral, respecto al procedimiento de investigación y resolución de casos en la materia aquí tratada.**

*R/ Para el periodo comprendido entre diciembre de 2024 y junio de 2025, se informa que, conforme a la normatividad interna de la Empresa y en atención a las competencias del Comité de Convivencia Laboral, el término máximo establecido para el desarrollo del procedimiento relacionado con la atención de presuntos casos de acoso laboral es de 6 meses, contados a partir de la fecha de radicación formal de la queja.*

*Este plazo contempla las etapas de recepción, análisis preliminar, convocatorias a las partes involucradas, generación de recomendaciones y seguimiento, de acuerdo con lo estipulado en el protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de quejas por acoso laboral, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. Durante el periodo mencionado no se han presentado quejas por acoso laboral, por lo cual no se ha activado dicho procedimiento.*

**14. Informar para el periodo comprendido entre (diciembre 2024 a junio de 2025) si en lo referente a casos de acoso laboral, ha sido necesario el tomar medidas inmediatas de protección, respecto de quienes presentaron quejas.**

*Para el periodo comprendido entre diciembre de 2024 y junio de 2025, se informa que no se han presentado quejas por acoso laboral en la Empresa. En tal sentido, no ha sido necesario adoptar medidas inmediatas de protección a favor de los presuntos afectados, de acuerdo con los procedimientos vigentes para la atención de casos de acoso laboral.*

*Es importante señalar, que la empresa mantiene activa su política de prevención y atención integral frente al acoso laboral, garantizando la disposición de mecanismos adecuados para la recepción de quejas, así como la aplicación oportuna de medidas de protección, cuando así se requiera.*

(...)

## 5 OBSERVACIONES

- Al corte de emisión del presente informe, se verificó que la Empresa ha cumplido con la reglamentación establecida en la circular No. 100-004-2024, en lo que respecta a las competencias que lleva a cabo el Comité de Convivencia Laboral. En este sentido, se puede concluir que se está cumpliendo con la normativa correspondiente.
- Conforme a lo que indicó la presidencia del Comité de Convivencia Laboral, no se han presentado en el periodo del presente seguimiento, situaciones, quejas, o en general, condiciones en las que éste comité haya tenido que aplicar las directrices establecidas en la circular, empero es claro en el marco de la respuesta aquí citada, que se ha socializado la mentada circular, situación que permite establecer que existe conocimiento de la reglamentación y en caso de ser necesaria su aplicación, el comité está debidamente informado del alcance de las acciones que se deberá adelantar.
- Se insta a la Dirección de Talento Humano a proceder con el cumplimiento de la circular objeto del presente seguimiento. Para ello, se recomienda dar continuidad a las campañas de socialización e implementación de la reglamentación, con el fin de garantizar su conocimiento general entre los servidores de la Empresa. Esta recomendación se basa en la información previamente divulgada mediante correo electrónico a toda la organización. No obstante, es importante aclarar que dicha información no fue entregada de manera formal por la Dirección de Talento Humano para su validación y confirmación.

## 6 CONCLUSIONES

- Se puede establecer qué desde las competencias del Comité de Convivencia Laboral, se tiene debidamente establecido el conocimiento y monitoreo de las condiciones establecidas en la circular objeto de seguimiento, y, se entiende de este conocimiento, que en caso de presentarse situaciones que tengan relación con lo reglamentado, se procederá conforme se dispone en la misma.
- No se pudo observar respecto de algunos de los componentes establecidos en la circular **No. 100-004-2024**, los siguientes aspectos a saber: la expedición del plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida, y un entorno laboral libre de violencias y acoso (medidas preventivas y medidas correctivas), y,

(...)



1. Establecer un procedimiento claro dirigido a prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte de la alta dirección, así como de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de promover un ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminaciones.
2. Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.
3. Hacer seguimiento con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y sus respectivas reglamentaciones, en lo relativo a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y las funciones que deben desarrollar los integrantes de este.
4. Realizar campañas comunicacionales dirigidas a la prevención y atención de posibles casos de acoso laboral en la respectiva entidad.
5. Tomar acciones para promover la transformación cultural al interior de entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones y ambientes laborales libres de violencias y discriminaciones.
6. Tener en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) respecto a las preguntas relacionadas con el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y los comités de convivencia laboral asociadas a las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad, y poder contar con un diagnóstico de la situación actual de la entidad en estos aspectos.

(...)

1. En el marco de la planeación estratégica institucional prevista para la siguiente vigencia específicamente para el Plan Estratégico de Talento Humano garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades. De acuerdo con lo cual, se deberán adelantar los seguimientos para establecer el avance y cumplimiento en las normas señaladas en la presente Circular.
2. Difundir los lineamientos y directrices institucionales a su equipo directivo, para asegurar su correcta ejecución.
3. Revisar y ajustar en lo que corresponda el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer el análisis de riesgo de factores psicosociales que facilite el seguimiento interno en las materias objeto de la presente Circular.

## 7 RECOMENDACIONES

- Continuar por parte del Comité de Convivencia Laboral, las acciones de cumplimiento, implementación y socialización de lo dispuesto en la circular **No. 100-004-2024**.
- Sugerir a la Dirección de Talento Humano, adelante las acciones que correspondan a efectos de implementar al interior de la Empresa, el plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida, y un entorno laboral libre de violencias y acoso (medidas preventivas y medidas correctivas) y demás componentes que establece la reglamentación y que se citan en el acápite de conclusiones de este informe.
- Incluir en los planes de capacitación de la Empresa la socialización y actualización de todos los componentes dispuestos en la circular **No. 100-004-2024**, a efectos de que exista el debido conocimiento de la reglamentación en la comunidad de la Empresa.





Cordialmente,

Janeth Villalba Mahecha  
Jefe Oficina Control Interno

Elaboró: Navis Alberto Flórez León - Contratista - Oficina de Control Interno  
Diana Rodríguez Avalo - Contratista - Oficina de Control Interno  
Revisó: Janeth Villalba Mahecha - Jefe Oficina de Control Interno  
Aprobó: Janeth Villalba Mahecha - Jefe Oficina de Control Interno



# REGISTRO DE FIRMAS DIGITALES

--