



REVISORES FISCALES AUDITORES EXTERNOS

Bogotá, D.C. 21 de julio de 2020
L&Q- 5986-20

Señores

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.

Atn. Ing. Orlando Mercado Urzola.

Representante Legal.

Atn. Ing. Alberto Valencia Hormaza.

Director Ejecutivo.

Ciudad

ASUNTO: INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES VIGENCIA 2019.

Respetados señores:

Siendo la auditoría legal uno de los procedimientos de nuestra gestión como Revisores Fiscales del **CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS** y como resultado de la revisión realizada, presentamos para su conocimiento y análisis, el siguiente informe de recomendaciones sobre aquellos aspectos normativos que consideramos deben ser fortalecidos por el ente económico, con el propósito de que sean analizados y si lo creen conveniente subsanarlos.

Es prudente mencionar que nuestra labor se desarrolló de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas en Colombia, utilizando los procedimientos y pruebas que aconseja la profesión y con base en pruebas selectivas, lo que hace que el cumplimiento no sea el cien por ciento de los aspectos legales de la entidad, sino una selección técnica de ellos. Por ello es aconsejable que la administración efectúe una revisión de los aspectos legales y administrativos, haciendo énfasis en los puntos en que llamamos su atención.

Previo a la elaboración del presente informe, se hace claridad que las observaciones mencionadas fueron objeto de socialización con el señor Alberto Valencia Hormaza Director Ejecutivo de la entidad y su grupo de trabajo.

Le agradecemos la deferencia con la cual fuimos tratados, ya que sin su aporte no podríamos desarrollar cabalmente nuestro compromiso.

Atentamente,



LEIDY NATALY ORTIZ RODRIGUEZ

Auditora legal

Por delegación de L&Q Auditores Externos S.A.S.

Consultores, Auditores, Asesores

UC&CS América - Colombia

Miembro de UC&CS Global International

REGISTRO DE INFORMACIÓN TRIBUTARIA (RIT)

Sustento conceptual

El Registro de Información Tributaria- RIT, es el mecanismo de identificación, ubicación y clasificación de los contribuyentes del Impuesto de Industria y Comercio, Avisos y Tableros.

La inscripción en el RIT se debe efectuar entre los dos meses siguientes a la fecha de iniciación de operaciones. Si la inscripción en el RIT se hizo a través de la Cámara de Comercio de Bogotá después del 15 de abril del 2002, su registro en el RIT se efectuó en ese mismo momento ante la Administración.

Adicionalmente, cuando se presente alguna novedad en su actividad (cambio de dirección, cese de actividades, etc.), se debe informar a la Secretaría Distrital de Hacienda diligenciando el formulario correspondiente; en caso de que la inscripción en el RIT sea después del 15 de abril del 2002 se debe realizar la novedad ante la Cámara de Comercio de Bogotá.

Por otra parte, el artículo 22 del acuerdo 469 de 2011, con relación a las sanciones relativas al incumplimiento de las obligaciones asociadas al RIT, conforme a las previsiones del artículo 59 de la Ley 788 de 2002 y el Estatuto Tributario Nacional, establece las siguientes sanciones:

()...

*1. Sanción por no inscribirse en el Registro de Información Tributario – RIT. Para quienes no tengan local abierto al público y se inscriban con posterioridad al plazo de inscripción establecido y antes de que la Administración Tributaria Distrital lo haga de oficio, **deberán pagar una sanción equivalente a una (1) Unidad de Valor Tributario –UVT- por cada mes o fracción de mes de retardo.** Cuando la inscripción se haga de oficio por la Administración Tributaria Distrital, la sanción será equivalente a dos (2) Unidades de Valor Tributario –UVT-, por cada mes o fracción de mes de retardo hasta la fecha de inscripción de oficio. Para quienes tengan establecimiento de comercio abierto al público, se impondrá sanción de clausura de la sede, local, negocio u oficina, por el término de un (1) día por cada mes o fracción de mes de retraso.*

3. Sanción por no informar novedades. Los obligados a informar a la Administración Tributaria, el cese de actividades y demás novedades que no lo hagan dentro del plazo que tienen para ello y antes de que la Administración tributaria lo haga de oficio, deberán cancelar una sanción equivalente una (1) Unidad de Valor Tributario –UVT- por cada mes o fracción de mes.

Cuando la novedad se surta de oficio, se aplicará una multa equivalente a dos (2) Unidades de Valor Tributario –UVT por cada mes o fracción de mes de retardo hasta la fecha de la actualización.

4. Sanción por informar datos incompletos o equivocados. La sanción por informar datos incompletos o equivocados será equivalente a diez (10) Unidades de Valor Tributario –UVT.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Hallazgos

A la fecha de la auditoria no se aportó por parte de la administración el Registro Único de Información Tributaria (RIT) para revisión

Riesgo

La entidad está expuesta a afrontar las sanciones anteriormente mencionadas en el eventual caso de que no cuente con el RIT o el mismo no esté actualizado y exhibido en un lugar visible al público.

Acuerdo 469 DE 2011. Art 22

*1. Sanción por no inscribirse en el Registro de Información Tributario – RIT. Para quienes no tengan local abierto al público y se inscriban con posterioridad al plazo de inscripción establecido y antes de que la Administración Tributaria Distrital lo haga de oficio, **deberán pagar una sanción equivalente a una (1) Unidad de Valor Tributario –UVT- por cada mes o fracción de mes de retardo.***

Oportunidad de mejor

La Revisoría Fiscal sugiere a la administración de la entidad proceder a solicitar la expedición del Registro de Información Tributaria y posteriormente hacer las actualizaciones a las que haya lugar.

CONTRATO REALIDAD

Sustento Conceptual

El contrato de trabajo realidad, es aquel contrato que, aunque no se definió, ni formalizó, la ley considera que existe por la naturaleza misma de las **actividades desarrolladas por el trabajador.**

Un contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, y en cualquier caso tiene la misma validez ante la ley.

Pero en algunos casos, entre el trabajador y el empresario no se acuerda ningún contrato de trabajo, ni verbal ni escrito, sino que se recurre a otro tipo de figura como el contrato de servicios.

Pero independientemente de la figura que se utilice, si en el fondo del asunto, y en la realidad se dan las condiciones propias de un contrato de trabajo, primará la realidad de la relación contractual frente a cualquier formalidad acordada entre las partes; de allí la denominación de contrato realidad.

No importa cómo se haya llamado el contrato, dado que, si la realidad indica que es un contrato de trabajo, así será considerado por la ley y por el juez.

El contrato realidad se origina en la misma ley laboral, más exactamente en el artículo 24 del código sustantivo que reza lo siguiente:

“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

También el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, en su numeral 2 hace referencia al contrato realidad cuando expresa:

“(…)

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

La misma ley laboral ha considerado que no importan las formalidades, lo que importa es lo que realmente suceda en una relación contractual entre las partes, de modo que de poco sirve recurrir a maniobras, figuras y artificios para ocultar o disfrazar una relación laboral, pues la realidad será la que se impondrá, y en lo que tiene que ver con una relación de trabajo que por su misma naturaleza debe ser laboral, indiscutiblemente será laboral por expreso mandato legal.

En consecuencia, cualquier trabajador que esté vinculado mediante un contrato de servicios u otro de tipo civil o comercial, si considera que en la ejecución del contrato se configuran los tres elementos propios de una relación laboral, puede recurrir a un juez para que este declare la existencia de un contrato de trabajo.

**CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES**

Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Hallazgo

A la fecha de la auditoria en relación con el contrato de prestación de Servicios del señor William Hernando Flórez, se observa que contiene anexo No 1 que refiere a un Manual de funciones al cargo de Director Ejecutivo y su jefe inmediato.

Riesgo

La Entidad está expuesta a que el exfuncionario pueda iniciar un eventual proceso jurídico por medio del cual soporte mediante el contrato y sus anexos que gozó de contrato realidad, lo que acarrearía a la Entidad pagar indemnizaciones, además de reconocer las prestaciones sociales que el contrato de trabajo conlleva.

Oportunidad de mejora

La Revisoría Fiscal recomienda a la entidad evaluar si los presentes contratos de prestación de servicios en realidad gozan de tal naturaleza, de no ser así vincular a estas personas mediante contrato laboral o de lo contrario documentos que soporten algún vínculo laboral.

CONTRATO DE SEGURO – PÓLIZA

Sustento conceptual

El Artículo 1036 del Código de Comercio, en relación con el contrato de seguros, indica que el seguro es un contrato consensual, bilateral, oneroso, aleatorio y de ejecución sucesiva.

El artículo 1047 de este mismo código en relación con las condiciones de la póliza indica que la póliza de seguro debe expresar además de las condiciones generales del contrato:

1. La razón o denominación social del asegurador;
2. El nombre del tomador;
3. Los nombres del asegurado y del beneficiario o la forma de identificarlos, si fueren distintos del tomador;
4. La calidad en que actúe el tomador del seguro;
5. La identificación precisa de la cosa o persona con respecto a las cuales se contrata el seguro;
6. **La vigencia del contrato, con indicación de las fechas y horas de iniciación y vencimiento, o el modo de determinar unas y otras;**
7. La suma aseguradora o el modo de precisarla;
8. La prima o el modo de calcularla y la forma de su pago;
9. Los riesgos que el asegurador toma su cargo;
10. La fecha en que se extiende y la firma del asegurador, y
11. Las demás condiciones particulares que acuerden los contratantes.

GARANTÍAS EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Guía de garantías en Procesos de Contratación- G-GPC-01.

Los proponentes o contratistas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones frente a Entidades Estatales en Procesos de Contratación pueden otorgar, a su elección, cualquiera de las siguientes garantías: (i) contratos de seguro, (ii) fiducia mercantil de garantía o (iii) garantías bancarias o cartas de crédito stand by. La suficiencia y la vigencia de las garantías deben ser las establecidas en los artículos 2.2.1.2.3.1.9 a 2.2.1.2.3.1.16 del Decreto 1082 de 2015.

Dentro de las garantías otorgadas se encuentran las de obligaciones posteriores a la ejecución, la cuales cubren los Riesgos que se presenten con posterioridad a la terminación del contrato y sus amparos son:

- Estabilidad y calidad de la obra.
- Calidad del servicio.
- Calidad y correcto funcionamiento de los bienes.

**CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES**

Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

El amparo de calidad del servicio tiene por objeto cubrir los perjuicios derivados de la prestación deficiente del servicio contratado que surjan con posterioridad a la terminación del contrato y que se deriven de los siguientes eventos: mala calidad o la insuficiencia de los productos entregados con ocasión de un contrato de servicios y mala calidad del servicio prestado, teniendo en cuenta las condiciones pactadas en el contrato. Si la falta de calidad se presenta durante la ejecución del contrato, el amparo que debe afectarse no es éste sino el de cumplimiento.

El amparo de calidad del servicio es aplicable tanto en contratos de ejecución sucesiva, por ejemplo, en contratos de aseo y cafetería, como de ejecución instantánea, por ejemplo contratos para la realización de los diseños. Este amparo opera una vez concluida la vigencia del amparo de cumplimiento.

La garantía de calidad y correcto funcionamiento de bienes tiene por objeto cubrir a la Entidad Estatal de los perjuicios imputables al contratista por la deficiente calidad de los bienes que la Entidad Estatal recibe en cumplimiento de un contrato. Son ejemplos de eventos que pueden dar lugar a afectar este amparo la mala calidad o las deficiencias técnicas de los bienes o equipos suministrados por el contratista o el incumplimiento de las normas técnicas del bien o equipo.

Con todo lo anterior, la Entidad Estatal debe verificar que en la póliza y sus cláusulas generales no aparezcan exclusiones o limitaciones de responsabilidad que no sean aceptables y **que los amparos, cobertura, vigencia y valor asegurado sean los exigidos.**

Hallazgo

A la fecha de la auditoria se observa una inconsistencia en la póliza derivada del contrato CPIP-020-2019, toda vez que, según se indica la cobertura de los seguros debía corresponder a las siguientes vigencias:

- **Cumplimiento:** Igual al término de ejecución de contrato y dos años más, sin embargo, se evidencio que la ejecución del contrato es hasta el 22 de febrero del año 2020, la fecha debía corresponder al **22 de febrero del año 2022**. Sin embargo, su cobertura esta hasta el **20 de febrero de 2022**.
- **Estabilidad y calidad de la obra:** 5 años contados a partir del recibo final de la obra, sin embargo, se evidencio que la ejecución del contrato es hasta el 22 de febrero del año 2020, la fecha debía corresponder al **22 de febrero del año 2025**. Sin embargo, su cobertura esta hasta el **20 de febrero de 2025**.
- **Pago de prestaciones sociales:** Igual al término de ejecución de contrato y tres años más, sin embargo, se evidencio que la ejecución del contrato es hasta el 22 de febrero del año 2020, la fecha debía corresponder al **22 de febrero del año 2023**. Sin embargo, su cobertura esta hasta el **20 de febrero de 2023**.
- **Responsabilidad Civil Extracontractual:** Igual al término de ejecución de contrato, sin embargo, se evidencio que la ejecución del contrato es hasta el 22 de febrero del año 2020, la fecha debía corresponder al **22 de febrero del año 2020**. Sin embargo, su cobertura estaba hasta el **20 de febrero de 2020**.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Riesgo

La entidad está expuesta a que, en caso de efectuarse la exigibilidad de la póliza en las fechas donde está no quedo cobijada y debió cobijarse, la compañía de seguros no responderá por el pago de la indemnización, toda vez que el contrato de seguro, es decir la póliza se convierte en el soporte probatorio para la solicitud.

Oportunidad de mejora,

La Revisoría Fiscal sugiere a la administración de la Entidad analizar en detalle todos sus contratos de seguro a fin de verificar que las pólizas tengan las vigencias exigidas en cada una de sus relaciones contractuales, y mitigar así cualquier inconveniente futuro que pueda derivarse por la necesidad de hacerlas exigibles.

EXÁMENES OCUPACIONALES A CONTRATISTAS

Sustento conceptual

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015, el cual enmarca al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contempla la realización de exámenes médicos para los contratistas. La medida retoma los principales apartes de la normatividad que se había expedido al respecto anteriormente.

La Ley 1562 de 2012 es el primer antecedente normativo relacionado con este tema. Allí se definió que para efectos de promoción y prevención en temas de salud, el trabajador independiente o contratista era equivalente al trabajador dependiente (Artículo 2, parágrafo 3).

Más adelante, el Decreto 723 de 2013, reglamentó la Ley 1562 de 2012 y posteriormente fue incorporado en la sección 2.2.4.2.2 del Decreto 1072 de 2015 sección respecto a los exámenes médicos estableció lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.4.2.2.18. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista...”

Las normas indican que los exámenes son obligatorios para los contratistas y que el costo de los mismos corre por cuenta de estos y no del empleador. El Decreto 1072 de 2015 señala taxativamente:

“El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista”. (Artículo 2.2.4.2.2.18)

Respecto a la vigencia y el alcance de estos exámenes médicos, se indica que serán válidos por 3 años y para todos los contratos celebrados por el contratista. El texto exacto dice:

“Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos”. (Artículo 2.2.4.2.2.18)

También se indica que en el caso de que el trabajador pierda su condición de contratista por un periodo superior a los seis (6) meses continuos, debe realizarse los exámenes médicos nuevamente para volver a trabajar.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Hallazgo

A la fecha de la auditoria la administración no aportó los soportes del examen ocupacional de ingreso de los contratistas William Hernando Flórez y María Práxedis Chávez Mila.

Riesgo

La omisión de la solicitud a los contratistas para práctica de los exámenes médicos ocupacionales puede acarrear a la entidad el desconocimiento de la aptitud o condiciones de salud de sus contratistas. Además de generar sanciones administrativas ante el eventual requerimiento por parte de ARL o EPS.

Oportunidad de mejora

La Revisoría Fiscal sugiere a la administración de la Entidad solicitar a sus contratistas el examen ocupacional del ingreso como requisito para poder realizar sus obligaciones o remitirlos a la practica de este examen, además de guardar el correspondiente soporte.

ACUERDOS DE CONFIDENCIALIDAD

Sustento conceptual

Durante el proceso de investigación y desarrollo propio de las organizaciones se genera conocimiento que tiene el potencial de generar valor agregado para la empresa. Revelar dicho conocimiento sin haber tomado las medidas para protegerlo puede causar pérdidas de recursos y oportunidades de negocio.

¿Qué es un acuerdo de confidencialidad?

Un acuerdo de confidencialidad es un contrato que establece la obligación de mantener en secreto cierta información que las partes pretenden compartir entre sí pero no desean circular públicamente. De esta manera, el titular de la información confidencial establece una protección legal, en virtud de la cual estará facultado para solicitar indemnización por los daños y perjuicios que se causen por la publicación de la información sin su autorización. Así las cosas, el acuerdo de confidencialidad tiene un efecto disuasivo para la parte que pretenda divulgar deliberadamente la información protegida.

¿Cuándo deben celebrarse acuerdos de confidencialidad?

Los acuerdos de confidencialidad deben celebrarse con los trabajadores o contratistas que tengan acceso a información sensible, especialmente cuando participan en el proceso de creación de productos o servicios que la empresa pretende explotar para generar y mantener una ventaja competitiva en el mercado.

De igual forma, se deben celebrar acuerdos de confidencialidad cuando dos empresas están considerando entablar una relación comercial y comparten información sensible para evaluar el potencial de la alianza. Así mismo, se deben solicitar acuerdos de confidencialidad a los clientes que tengan acceso a información sensible sobre la empresa o los productos y servicios que se ofrecen.

Los acuerdos de confidencialidad deben ajustarse a las particularidades de cada caso, la calidad de la información que se pretende compartir y las necesidades de las partes. En todo caso, estos acuerdos deben celebrarse antes de revelar la información confidencial.

¿Cómo definir la información confidencial?

La naturaleza de la información confidencial se debe definir de manera clara, con el fin de establecer los límites de la obligación. Definiciones ambiguas no ofrecen una protección efectiva, pues permiten diferentes interpretaciones que podrían generar disputas entre las partes. Por lo tanto, los empresarios deberían nombrar expresamente la información que debe ser protegida, como secretos empresariales,

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

reportes financieros, planes de mercadeo, prototipos de productos, entre otros datos sensibles que puedan generar valor a empresa.

Aunado a lo anterior, se debe establecer lo que no se considera información protegida en el marco de la obligación de confidencialidad. Por ejemplo, información pública, información legalmente obtenida por una fuente alterna, información desarrollada de manera independiente, o cualquier otro caso en el que la contraparte haya tenido acceso a la información de manera legal.

Finalmente, las partes deben acordar de antemano las circunstancias en las que podrán revelar la información confidencial, como ocurre con una orden judicial o administrativa de una autoridad competente. En estos casos, el acuerdo de confidencialidad debe establecer la obligación de notificar al titular de la información.

Hallazgo

A la fecha de la auditoria no se observó que la Entidad dentro de los contratos de prestación de servicios o anexo al mismo, tenga estipulada cláusula de confidencialidad, que determine en forma clara y expresa las obligaciones en materia de confidencialidad, tales como información de usuarios, proveedores, secretos empresariales, asuntos relacionados con determinaciones, estrategias, planes, pronósticos financieros, licitaciones en curso, información respecto al negocio, etc. (William Hernando Flórez)

Riesgo

La Entidad está expuesta a que, si no se tiene acuerdos bien definidos con sus contratistas en materia de confidencialidad de la información, carezca de herramientas jurídicas efectivas que permitan prevenir y resarcir los daños causados por sus contratistas en materia del manejo de la información.

Oportunidad de mejora

La Revisoría Fiscal sugiere a la administración de la Entidad proceder incluir como anexo a los contratos, acuerdo de confidencialidad sobre el manejo de la información. Se recomienda que el acuerdo contenga: aspectos sujetos de confidencialidad, penalidad por violación al acuerdo y término del acuerdo.

RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Sustento conceptual

La Ley de Protección de Datos Personales (ley 1581 de 2012), reconoce y protege el derecho que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos que sean susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada.

¿Qué son Datos Personales?

Cuando hablamos de datos personales nos referimos a toda aquella información asociada a una persona y que permite su identificación. Por ejemplo, su documento de identidad, el lugar de nacimiento, estado civil, edad, lugar de residencia, trayectoria académica, laboral, o profesional. Existe también información más sensible como su estado de salud, sus características físicas, ideología política, vida sexual, entre otros aspectos.

¿Cómo se recogen los datos personales?

Los datos personales conforman la información necesaria para que una persona pueda interactuar con otras o con una o más empresas y/o entidades para que sea plenamente individualizada del resto de la sociedad, haciendo posible la generación de flujos de información que contribuyen con el crecimiento económico y el mejoramiento de bienes y servicios. Así por ejemplo, cuando hacemos una solicitud de crédito ante una entidad financiera, se requiere diligenciar formularios con nuestra información personal, o cuando realizamos una compra y para realizar la factura de venta solicitan datos como el número de documento de identidad, correo electrónico, dirección y teléfono de contacto, entre otros.

¿Qué es el RNBD (Registro Nacional de Base de Datos)?

Es el directorio público de las bases de datos con información personal sujetas a tratamiento que operan en el país. Lo anterior no implica que allí esté depositada ninguna base de datos, solamente la información de cuántas bases de datos hay en el país, su finalidad, los canales que se han dispuesto para atender las peticiones de los ciudadanos, las políticas de tratamiento de datos personales adoptadas, el tipo de datos que contienen y las transferencias y transmisiones de información que se realizan. Este registro funciona no solamente en Colombia, también existe en otros países como España, Perú, Argentina y Uruguay.

¿Todas las sociedades, aunque tengan un (1) solo empleado o unos activos pequeños, deben registrar sus bases de datos en el RNBD e implementar lo establecido en la ley de protección de datos personales?

El régimen general de protección de datos personales es aplicable a todas las sociedades y entidades en Colombia sin excepción. Por su parte, el proceso de registro en el RNBD lo deben llevar a cabo únicamente las sociedades y entidades sin ánimo de lucro que tengan más de 100.000 UVT's de activos totales como lo establece el Decreto 090 del 18 de enero de 2018, independientemente del número de empleados que tengan a la fecha y las entidades públicas.

Hallazgos

A la fecha de la auditoría en relación con el Registro Nacional de Base de Datos se observa lo siguiente:

1. A la fecha de auditoría no se evidencia registro de las bases de datos de la Entidad ante la Superintendencia de Industria y Comercio.
2. No se aportó autorización para el tratamiento de datos personales de los contratistas William Hernando Flórez, Julio Cesar Roa Roa, Carlos José Acuña Daza, María Práxedis Chávez Mila.
3. No se observa autorización para el tratamiento de datos personales de los usuarios ni de los trabajadores de la Entidad, la cual contenga:
 - El Tratamiento al cual serán sometidos sus datos personales y la finalidad del mismo;
 - El carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que le sean hechas, cuando estas versen sobre datos sensibles o sobre los datos de las niñas, niños y adolescentes;
 - Los derechos que le asisten como Titular;
 - La identificación, dirección física o electrónica y teléfono del Responsable del Tratamiento.

Riesgos

La Entidad dependiendo de los criterios para graduar la sanción, que prevé el artículo 24 de la ley 1581 de 2012, está expuesta a incurrir en las siguientes sanciones impuestas por la Superintendencia de Industria y Comercio. (Artículo 23 de la ley 1581 de 2012):

1. Multas de carácter personal e institucional hasta por el equivalente de dos mil (2.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la imposición de la sanción. Las multas podrán ser sucesivas mientras subsista el incumplimiento que las originó;
2. Suspensión de las actividades relacionadas con el tratamiento hasta por un término de seis (6) meses. En el acto de suspensión se indicarán los correctivos que se deberán adoptar;
3. Cierre temporal de las operaciones relacionadas con el tratamiento una vez transcurrido el término de suspensión sin que se hubieren adoptado los correctivos ordenados por la Superintendencia de Industria y Comercio;

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

4. Cierre inmediato y definitivo de la operación que involucre el tratamiento de datos sensibles.

Además de la interposición de tutelas de las personas que consideren violada su habeas data como derecho fundamental protegido por la Constitución Política.

Oportunidad de mejora

Se recomienda a la Entidad proceder a suscribir con todos sus trabajadores y usuarios las autorizaciones sobre el tratamiento de datos personales, las cuales deben contener: el Tratamiento al cual serán sometidos sus datos personales y la finalidad del mismo; el carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que le sean hechas, cuando estas versen sobre datos sensibles o sobre los datos de las niñas, niños y adolescentes; los derechos que le asisten como Titular; la identificación, dirección física o electrónica y teléfono del Responsable del Tratamiento.

Adicional a lo anterior, se sugiere a la Entidad que de manera inmediata procedan hacer el registro de sus bases de datos antes la Superintendencia de Industria y Comercio.

PLANTA DE PERSONAL

Concepto 25821 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública.

(...)

En este sentido es oportuno señalar que en varias ocasiones la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre la naturaleza jurídica de los Consejos Profesionales creados por ley para ejercer la función de inspección y vigilancia de las profesiones. En particular, la Sentencia C-230 del 5 de marzo de 2008, Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil, preceptuó:

*“...observa la Corte que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, puede decirse que **los Consejos Profesionales, en general**, reúnen un conjunto de características que permiten catalogarlos **como órganos del nivel central del orden nacional**, puesto que son creados por el legislador como entidades conformadas por autoridades públicas y particulares, que ejercen funciones administrativas y cuyos gastos de funcionamiento se sufragan con recursos públicos.*

(...)

En reiterada jurisprudencia, esta Corporación ha precisado que organismos como los llamados Consejos o Comités Profesionales (Sentencia C-964 de 199), tienen carácter estatal y por tanto no pueden confundirse con los Colegios Profesionales que autorice la propia ley, ni con las asociaciones profesionales. (Sentencias C-606 de 1992, C-266 de 1994, C-492 de 1996).

CONSEJOS PROFESIONALES - Naturaleza jurídica. Son entidades públicas

Los Consejos Profesionales, por regla general, son organismos creados por la ley, sin personería jurídica, adscritos a un ministerio, los cuales se conforman con autoridades administrativas y personas particulares en representación de quienes ejercen la respectiva profesión, y a los que se confieren atribuciones de inspección y vigilancia del ejercicio de las profesiones, pues tanto en la vigencia de la Constitución de 1886 y sus reformas, como en la Constitución Política de 1991, el derecho a escoger profesión u oficio ha sido consagrado como una libertad para la elección, pero sujeta en su ejercicio a la regulación legal y a la inspección y vigilancia de las autoridades. (...) **Los mencionados Consejos Profesionales, si bien no corresponden a las típicas clasificaciones de los entes públicos que integran los sectores central y descentralizado de la administración pública, sí son entes de naturaleza pública, en razón de su creación legal, su integración, sus funciones y su financiación,** que en algunos casos proviene de recursos del presupuesto nacional, pero que en general tiene como fuente el dinero que la ley autoriza recaudar como contraprestación a las actividades que deben cumplir.

“(…) Sin embargo, tratándose de un ente público perteneciente al sector central de la administración nacional, la conformación de la planta de personal debe sujetarse a las disposiciones que rigen para este sector, que hoy se encuentran en la ley 909 del 2004. Igualmente, las personas que a ella se vinculen son empleados públicos en virtud de lo dispuesto por el inciso primero del artículo 5 del decreto ley 3135 de 1968, y su régimen salarial y prestacional se sujeta a lo dispuesto en el artículo 1º literal a) de la ley 4ª de 1992⁴, a cuyo tenor:

“ARTÍCULO 1º. El Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en esta Ley, fijará el régimen salarial y prestacional de:

b) Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico;

CREACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

ARTÍCULO 228. Reformas de planta de personal. Modifíquese el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública."

Si bien es cierto el CPIP no requiere la autorización por parte del DAFP para la creación de su planta de personal, si requiere cumplir con los requisitos sobre el estudio técnico sobre las necesidades de la creación de la planta y adicional que este sea aprobado por parte del la Junta Directiva.

Hallazgo

A la fecha de la auditoria en relación con las vinculaciones laborales se observa que, la Entidad vincula a sus trabajadores mediante contrato laboral. No obstante, dada la naturaleza de la Entidad y de conformidad con decisiones jurisprudenciales y conceptos del DAFP la vinculación de sus trabajadores se debe realizar mediante la conformación de una planta de personal, la cual se deberá constituir mediante acto administrativo y luego de emitido el Informe Estudio Técnico Para El Rediseño Institucional, aprobado por parte de la Junta Directiva.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Asimismo, téngase en cuenta que el artículo 4 del Reglamento Interno de la Entidad establece la constitución de una planta de personal.

Riesgo

La Entidad está expuesta a sanciones por parte de sus entes de control al no dar un adecuado cumplimiento a las normas sobre la vinculación de sus colaboradores.

Oportunidad de mejora

Se recomienda a la Entidad proceder de inmediato a formalizar la creación de la su planta de personal con el efectivo cumplimiento de sus requisitos de existencia, de conformidad con los Decretos 2400 y 3130 de 1968, así como el Decreto Reglamentario 1950 de 1973 y demás disposiciones que regulan la materia.

EXÁMENES OCUPACIONALES POBLACIÓN TRABAJADORA

Sustento conceptual

Según la Resolución 2346 de 2007, el examen ocupacional es el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición, con la finalidad de emitir un diagnóstico y las recomendaciones pertinentes.

¿Cuáles son los tipos de evaluaciones medicas ocupacionales?

- Evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

- Evaluaciones medicas ocupacionales periódicas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma anticipada, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador.
- Evaluaciones medicas ocupacionales de egreso: son las que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Las evaluaciones médicas ocupacionales, deben hacer parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.

Es importante resaltar que dichos exámenes permiten a las empresas adquirir un diagnóstico de salud respecto a la población trabajadora, y de esta forma tener en cuenta la distribución demográfica, los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores, estén o no relacionadas con el trabajo, esto facilitando el acompañamiento para la promoción y prevención de la salud de los empleados.

Hallazgo

A la fecha de la auditoria no se observa remisión a examen ocupacional del egreso de los exfuncionarios Sandra Juliette Vergara Tafur, Edwin Ahumada Torres y Edison Fandiño.

Riesgo

La omisión de la práctica de los exámenes médicos ocupacionales puede acarrear a la Entidad además del desconocimiento de las condiciones actuales de salud de sus trabajadores, la imposición de multas o sanciones por parte del Ministerio del trabajo, y eventualmente puede estar inmersa en conflictos jurídicos con algún trabajador.

Oportunidad de mejora

La Revisoría Fiscal sugiere a la administración de la Entidad implementar un procedimiento que garantice que todo personal que se retire de la Entidad remitido a examen ocupacional de egreso.

DOTACIÓN

Sustento conceptual

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTÍCULOS 230, 232, 233 Y 234.

La dotación, es una prestación social a cargo del empleador que se debe suministrar a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo mensual.

Se ha de entregar al trabajador una dotación cada cuatro (4) meses para un total de tres dotaciones al año. Cada dotación debe constar de un vestido (pantalón y camisa) y un par de zapatos.

La dotación se debe entregar al trabajador a más tardar en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

La dotación se entregará al trabajador que al momento de la entrega de la misma, según las fechas fijadas por la ley, haya cumplido más de tres meses trabajando para la empresa. Significa esto que si al 30 de abril que se debe entregar la primera dotación, el empleado apenas lleva dos meses con la empresa, no tendría derecho a la dotación, el trabajador está obligado a utilizar la dotación suministrada. Si no lo hace, el empleador ya no queda obligado a suministrarle la dotación del periodo siguiente.

1. No está permitido que la dotación sea compensada en dinero.
2. La dotación debe ser acorde a la naturaleza de las actividades realizadas por el trabajador y al medio ambiente en el cual se trabaja.

Hallazgo

A la fecha de la autoría respecto de la entrega de dotación se observa que está se realiza en dinero. No obstante, se debe tener en cuenta que está prohibido expresamente por Ley entregar dotación en dinero. (Edison Fandiño).

Riesgos

La Entidad está expuesta a asumir el pago de indemnización por incumplimiento de las obligaciones laborales mínimas, teniendo en cuenta que la dotación de los trabajadores corresponde a un derecho adquirido y al ser esta entregada en dinero se podrá interpretar que este dinero se entrega bajo otro concepto, dado que como se indica con anterioridad al entregarse en dinero, no surte efecto alguno.

Oportunidades de mejora

La Revisoría Fiscal sugiere a la administración de la Entidad, proceder a realizar la entrega de dotación respecto de aquellos trabajadores que devenguen menos de dos (2) SMLMV, en debida forma y dejar el correspondiente registro de su entrega.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sustento conceptual

Con la expedición del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 todas las empresas con más de un trabajador deben implementar el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El tema cobra importancia si se toma en cuenta que el SG-SST es una estructura integral, que abarca a la organización en su conjunto. El sistema no solamente cobija a los empleados de la empresa, sino también a los contratistas, subcontratistas y proveedores.

Según lo señalado por el Ministerio de Trabajo, la vigilancia para el cumplimiento de todo lo dispuesto en el decreto, les corresponde a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Estas podrán informar a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo sobre aquellos casos en los que se evidencie que hay incumplimiento del decreto, por parte de las empresas afiliadas a la respectiva ARL. Sin embargo, cualquier persona, o cualquier trabajador también pueden hacer denuncias al respecto. Beneficios de implementar el SG-SST

- Sirve de apoyo para cumplir con los requisitos legales
- Se disminuye el ausentismo laboral
- Incorpora a las empresas contratistas en el SG-SST
- Mejora las condiciones de salud y seguridad en ambientes laborales
- Reduce las pérdidas generadas por accidentes
- Genera confianza en las partes interesadas en la continuidad del negocio
- Es un mecanismo de mejora del ambiente laboral.

La implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo se debe ejecutar de manera progresiva y sistemática en cinco fases: Evaluación inicial, Plan de mejoramiento, Ejecución, Seguimiento y Plan de mejora, de acuerdo con el siguiente cronograma:

Fase	Tiempos
Evaluación inicial	Junio a agosto de 2017

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Septiembre a diciembre de 2017
Ejecución	Enero a diciembre de 2018
Seguimiento y plan de mejora	Enero a octubre de 2019
Inspección, vigilancia y control	Noviembre de 2019 en adelante

Estas fases nos indican que el Diseño del Sistema se debió realizar a diciembre de 2017 y durante el año 2018 las empresas debieron ejecutarlo.

Hallazgo

A la fecha de la auditoria en relación con SG SST la administración informa que aún está en etapa de diseño e implementación, pero aún no ha iniciado su ejecución. No obstante, las fechas para el diseño e implementación ya se encuentran vencidas.

Riesgo

La Entidad está expuesta a incurrir en las sanciones previstas en el Decreto 472 del 2015, las cuales son:

- Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV.
- Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1000 SMMLV.
- Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1000 SMMLV.

Además se futuras investigaciones administrativas en el evento en el que algún trabajador sufra algún accidente de trabajo.

Oportunidades de mejora

La Revisoría Fiscal sugiere a la administración de la Entidad, proceder de inmediato con el diseño del Sistema y proceder con la efectiva implementación y ejecución del mismo en cumplimiento de los estándares mínimos que prevé la Resolución 0312 de 2019.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS.
INFORME DE RECOMENDACIONES PARA FORTALECER ASPECTOS LEGALES
Presentado por: L&Q Revisores Fiscales, Auditores Externos S.A.S.
Julio de 2020

Recomendaciones Generales

1. Se recomienda al CPIP si a bien lo considera, realizar el registro de su marca ante la Superintendencia de Industria y Comercio, a fin de tener su protección en materia de propiedad industrial.
2. Se recomienda a la Entidad esclarecer dentro de su reglamento a que obedecen las reuniones ordinarias y que se debe tratar en ellas. Asimismo, establecer cual deberá ser el término de convocatoria para las reuniones extraordinarias de Junta Directiva e indicar dentro de cada acta la calidad de la reunión (Ordinaria o Extraordinaria).