



REVISORES FISCALES AUDITORES EXTERNOS

Bogotá, D.C. 21 de Julio de 2020

L&Q- 5987-20

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 2020.**

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 efectuó 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



Bogotá
Carrera 17 No. 89 - 31
Piso 8 - Oficina 804
Edificio GAIA

Medellín
Carrera 43A No. 17-106
Oficina 605
Edificio Latitude
Tel.: (4) 607 1157

Bucaramanga
Cra. 33 No. 48-30
Oficina 313
Tel.: (7) 697 4959

Calli
Calle 18 No. 101A-80
Oficina 303
Edificio las Palmas
Tel.: (2) 485 0023

Barranquilla
Cra. 53 No. 75-138
Piso 2
Tel.: (5) 385 1846



Independent Affiliated of
UC&CS AMÉRICA
www.uccs-america.org
Accounting Legal and Business Advisors
A Strategic Alliance
New York Mexico

E-mail: contactenos@lyqauditores.com • PBX: (1) 745 4670 • www.lyqauditores.com

“Miembro Internacional UC&CS GLOBAL y UC&CS AMÉRICA”

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 Yennifer Alexandra Peña García, Carlos José Acuña Daza, Juan Carlos Marroquín Cadena,
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;
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.

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

Oportunidad de mejora

Se recomienda a la Entidad proceder a suscribir con todos sus trabajadores, contratistas 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.

ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Sustento Conceptual

Cada día la fiscalización se pone más rigurosa en exigir el cumplimiento de las distintas normas en materia laboral. En forma paralela, los trabajadores están siendo más exigentes en cuanto a sus derechos, por lo cual ante cualquier falta ‘menor’ de parte del empleador, todo el sistema juega en su contra. Para estar al día, hay que partir corrigiendo y actualizando la documentación asociada a la relación laboral, y muy en especial, el contrato de trabajo, el cual, según el Código del Trabajo, debe estar actualizado en todas y cada una de sus modificaciones:

“Artículo 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo”.

El contrato de trabajo es un acuerdo por el cual dos partes: empleador y el trabajador, se obligan recíprocamente. El empleador a otorgar una o más tareas, funciones o labores y a pagar por los servicios prestados por el trabajador y éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero. Esto implica que cada vez que una persona ejerza labores remuneradas bajo dependencia de otro, se estará frente a un contrato de trabajo.

Son numerosas las ocasiones en que existe un contrato de trabajo escrito, pero dado el tiempo transcurrido, varios de los ‘acuerdos’ originales han cambiado, por ejemplo: funciones, forma de pago, monto de la remuneración, lugar de las labores, horarios u otras condiciones, protección de datos personales, entre otros. Cuando ocurre, el empleador podrá ser afectado por dos situaciones:

a) Se ha configurado una cláusula tácita, que es la situación en que las partes han modificado parte del contrato durante un tiempo y ello no ha quedado por escrito, por lo cual el trabajador ganó el derecho de que dicha condición se mantenga en el tiempo. Un ejemplo sería un ‘Bono’ que se ha otorgado durante más de tres ocasiones, lo cual al no estar escrito, se transforma en un beneficio ‘permanente’.

b) El fiscalizador aplica una multa por “No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo.”, lo cual es considerado una falta grave.

Hallazgo

A la fecha de la auditoría una vez realizado un muestreo de carpetas laborales se evidencia que en relación con el contrato del trabajador Misael Antonio Regino Arroyo hace falta se actualicen las cláusulas de su contrato laboral, dado que se remite un contrato en formato minerva y no se evidencian cláusulas tales como: a) acuerdo de confidencialidad, b) Tratamiento de datos personales, c) Autorizaciones de descuento, d) Derechos de propiedad industrial y Derechos de autor, e) Liquidación y entrega de acreencias laborales.

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:

1. Ante eventuales litigios laborales, falten soportes legales que sustente una buena defensa en materia de despidos con justa causa por el manejo de la información.
2. Que la Superintendencia de Industria y Comercio sancione por incumplir lo relacionado en materia de protección de datos personales.

Oportunidad de Mejora

La Revisoría Fiscal recomienda que a través de otrosí se actualicen aquellos contratos laborales más antiguos en relación con los temas de confidencialidad, clausula tratamiento de datos personales, lo relativo a autorizaciones de descuento, derechos de propiedad industrial y Derechos de autor, liquidación y entrega de acreencias laborales y lo demás a lo que haya lugar.

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.

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.

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 los exámenes ocupacionales no se observa soporte sobre el examen de ingreso ni periódico del trabajador Misael Antonio Regino Arroyo.

Asimismo, no se observa remisión examen ocupacional de egreso de la exfuncionaria Lina María de la Inmaculada Concepción Ropain Orozco.

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 ingrese o 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 auditoría 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 cubre 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
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Septiembre a diciembre de 2017
Ejecución	Enero a diciembre de 2018

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

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 desde 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.

RECOMENDACIONES GENERALES

1. Se recomienda a la sociedad tener en cuenta que la terminación contractual laboral de manera anual, crea un riesgo jurídico de demanda por parte de los trabajadores debido a un fraccionamiento injustificado de la relación laboral, toda vez que, los trabajadores tienen las mismas condiciones laborales (las mismas funciones, el mismo jefe, las mismas herramientas, el mismo lugar de labores, etc).
2. Tener en cuenta que la circular No. 04 emitida por parte del CPIP indica que sus funcionarios trabajan mediante teletrabajo o trabajo remoto. No obstante, tener en cuenta que el teletrabajo conlleva responsabilidades y gastos asociados por parte del empleador, aspectos que no se evidencian dentro de la Entidad.
3. Se recomienda que la cláusula de confidencialidad de los contratos laborales se 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.

Adicionalmente, se establezca una vigencia indefinida con medios coercitivos en el evento en el que se viole esta confidencialidad.