

Bogotá, D.C.

Señor
ANÓNIMO

PQR No. 201909090019 del 19 de septiembre de 2019
Asunto: Respuesta

Respetado señor,

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, recibió a través del aplicativo PQR (Petición, Quejas y Reclamos) bajo el No. 201909090019 del 19 de septiembre de 2019, comunicación suscrita por Usted, en la que se indica de manera total y textual, lo siguiente:

“(...) la gerente XXXX no le gustó que se pusiera la queja ante ustedes en donde dijimos que nos ubico en los puestos que no concursamos. por favor tomen las medidas legales para evitar las maldades y abusos que esta señora sigue cometiendo en contra de los de carrera no le tiene miedo a nada porque seguimos en lo mismo. Ayúdenos (...)” (Sic)

Al respecto, es necesario indicar que el texto allegado no permite inferir falta alguna, sino únicamente es sugestivo de situaciones hipotéticas indeterminadas sobre las que se presume puede desencadenar un eventual perjuicio para quienes han intervenido como quejosos, denotando maniobras posiblemente calificables como acoso.

Lo anterior permite traer a colación las precisas funciones y competencias atribuidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, Entidad constitucionalmente creada para la administración y vigilancia de los sistemas de carrera, con excepción de los especiales de origen Constitucional, dentro de las que NO le fue atribuida competencia alguna frente a los asuntos relacionados con situaciones de acoso laboral, razón por la que no es dable a la Comisión Nacional del Servicio Civil investigar ni pronunciarse al respecto.

No obstante y a manera de información, es menester indicar que, en el evento de presentarse situaciones que los empleados consideren como acosadoras, las autoridades competentes deberán dar aplicación a la normatividad vigente que para acoso laboral implementó el legislador en busca de la protección de bienes jurídicos, como el trabajo en condiciones dignas y justas, toda vez que dicha figura de vulneración puede configurarse entre varias razones, por la asignación de funciones a menosprecio del trabajador o todo trato diferenciado que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.¹

¹ Ley 1010 de 2006, artículos 2 y 7

De tal forma, con base en los mecanismos que la entidad debió disponer para este fin, en el reglamento de trabajo²; los servidores podrán abordar las conductas que consideren afectan su situación laboral, bien sea dirigiéndose al Comité de Convivencia de la Entidad e inclusive pueden solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente, a fin de que amigablemente se supere la situación, tal y como se dispuso en el texto de la Ley 1010 de 2006, artículo 9, que en su tenor literal prevé:

“(...) Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. (...)”

De igual forma y proporcionando un mayor alcance a esta temática, la Corte Constitucional en Sentencia C-960/07, proferida dentro del expediente D-6835, concluyó que: “el legislador extiende dicho régimen a las situaciones en las cuales sin importar el nombre del contrato que enmarque una relación personal, exista en realidad jerarquía o subordinación. Así la ley trata de manera igual las situaciones iguales, a la luz de su finalidad primordial”.

Sobre lo anterior, es preciso indicar que el tema de acoso laboral ha tenido un nutrido desarrollo tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, cuya naturaleza ha sido del orden garantista en favor de los trabajadores, sin embargo la efectividad de las disposiciones establecidas dependen del correcto uso de las facultades otorgadas a las partes, para la activación adecuada de las competencias y sobre todo para el conocimiento en tiempo de los hechos y situaciones consideradas vulneratorias.

² Ley 1010 de 2006, artículo 9, Decreto 231 de 2006 y Resolución 734 de 2006.

En consecuencia, la Comisión Nacional del Servicio Civil, trasladó su escrito por competencia al Comité de Convivencia de la Entidad, en los términos del artículo 21 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,

Humberto García
HUMBERTO LUIS GARCÍA
Director Vigilancia de Carrera Administrativa

Proyecto: Jhony Javier Nustes
Revisó: Johanna Camargo Pérez

