

Bogotá, D.C.

Señor(a)
ANONIMO

Radicado: 201906220017 del 22 de junio de 2019
Asunto: Respuesta a queja por presunta vulneración a normas de carrera administrativa

Respetado(a) Señor(a),

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, recibió, mediante el oficio de la referencia, queja anónima en la que manifiesta lo siguiente:

"Gané el concurso de méritos de municipios de gobernación de Cundinamarca me poseione el día 14 de junio con otras personas en su mayoría provenientes de la ciudad Bogotá. desde el momento de la posesión se evidencio una clara molestia de la secretaria de gobierno y demás empleados de la alcaldía, ya que las personas que nos posesionamos somos foráneos, a la fecha no he recibido el puesto de trabajo de manera formal, no cuento con elementos de trabajo para realizar mis funciones como carpetas ganchos inclusive he tenido que comprar elementos con mis propios recursos económicos como esferos ganchos etc., mi trabajo implica realizar llamadas telefónicas a celular y enviar comunicaciones para lo cual no cuento con un celular para esto en buen estado existe un archivo una gran cantidad de cajas con expedientes en desorden sin carpetas rotos y en mal estado de los cuales no se su contenido real ya que este archivo es aproximadamente acumulado de 15 años y más; en los pocos días que llevo he detectado que faltan expedientes, no he recibido ni una mínima inducción de los procesos y metodología de trabajo del área en que me encuentro, se respira un clima laboral totalmente desfavorable pareciendo ser una directriz de la secretaria de gobierno para entorpecer las labores y presionar el retiro delas personas que ingresamos posesionados. mis compañeros que ingresaron conmigo perciben esta misma situación una persecución laboral y a la fecha han renunciado 2 personas y próximamente se irán otras, ya que la idea de la secretaria de gobierno es en lo posible hacer que las personas que trabajaron anteriormente en la alcaldía y que quedaron de elegibles retomen sus cargos, o agotar las listas sacando a la personas que no son de esta especie de grupo. Mi consulta es que pudo hacer ante esta situación, tengo algún derecho así este en periodo de prueba. para el caso de los archivos estos se encuentran dispersos y desordenados y todo los contratistas del área tienen accesos a ellos para sacarlos, debo responder por los archivos de más de 15 años que a la fecha no me han entregado formalmente del cual ya detecte faltantes y entre mi función es su custodia Al no contar con los elementos necesarios para el desarrollo de mi trabajo me obliga a financiarlos o adquirirlos de mi bolsillo para cumplir con mis funciones. si cedo a esta presión como es el proceso de renuncia que debo hacer."

Al respecto, se le precisa que, en lo atinente al Acoso Laboral de los trabajadores de las Entidades Públicas, la CNSC carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno, toda vez que se trata

de un tema exclusivo del Comité de Convivencia Laboral de las Entidades Públicas, como se dispuso en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, que en su tenor literal prevé:

"(...) 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.

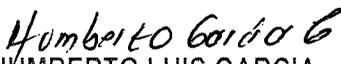
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo .2º de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral (...)"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

En este orden de ideas, la Comisión Nacional del Servicio Civil, solo es competente para conocer de los actos que constituyen violaciones a las normas de carrera administrativa, por lo tanto, al no encuadrar el acoso laboral dentro de este supuesto, no es procedente que la CNSC emita un pronunciamiento con respecto a su denuncia, la cual debe ser conocida por el Comité de Convivencia Laboral de la entidad en la que trabaja.

Ahora bien, con el objeto de resolver su queja, resulta pertinente que dé mayor alcance a la información suministrada, precisando en lo relacionado con el número de la convocatoria en la cual participó y la entidad en la cual se encuentra desempeñándose, con el objeto de que la CNSC pueda requerir a la misma.

En los anteriores términos damos respuesta a su solicitud, no sin antes manifestarle que toda vez que la presente petición anónima no registra dirección para remisión de correspondencia, de conformidad con el artículo 14 del Acuerdo 560 de 2015, se fijará esta respuesta en la página web de la CNSC, por un término de diez (10) días hábiles.

Atentamente,


HUMBERTO LUIS GARCIA
Director Vigilancia de Carrera Administrativa

Proyectó: Luis Miguel Méndez