



Al responder cite este número:  
20215000949011

Bogotá D.C., 18-07-2021

Señor  
**ANÓNIMO**  
E-mail: NO APORTA

**Radicado de entrada:** 20213200969622 del 6 de junio de 2021.

**Asunto:** RESPUESTA-QUEJA por presunta vulneración a normas de carrera relacionadas con la EDL del periodo de prueba.

Cordial saludo:

La Dirección de Vigilancia de la Carrera Administrativa – CNSC, recibió por competencia, el día 22 de junio de 2021, el oficio de la referencia, mediante el cual eleva la siguiente queja: **“Sugiero a la Comisión verificar como se están llevando a cabo los periodos de prueba en la Secretaría Distrital de Cultura en Bogotá, porque allí se restringe el subir evidencias al EDL, los jefes y contratistas primero revisan lo que el trabajador vaya a subir a ese sistema, piden que primero lo radiquen en el ORFEO, quiero preguntar si los contratistas pueden dar órdenes a los empleados en prueba porque "le coordinan" el trabajo a los subdirectores y subsecretarios, pareciera que los contratistas son los que realizan las evaluaciones, pensé que en las entidades del distrito no había persecución laboral pero veo que lo que menos quieren es que estemos personas por merito, solo quieren tener las vacantes para meter a sus amigos de la organización visionarios, incluso nos acosan enviando whatsapp fuera del horario de trabajo, como somos el eslabón más débil de la cadena, sugiero que vigilen que los directivos de las entidades no abusen de su posición.”**

Al respecto, sea lo primero indicar, que la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con las facultades asignadas por el artículo 130 de la Constitución Política, tiene a su cargo ejercer funciones como máximo organismo en la administración, vigilancia y control de los sistemas de carrera administrativa.

Ahora bien, en lo que respecta al período de prueba la **Ley 909 de 2004**, establece:

**“ARTÍCULO 31.-** Etapas del proceso de selección o concurso.

El proceso de selección comprende:

(...) 5. *Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.*

*Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.”*

El artículo **38 de la ley 909 de 2004** concordante con el "**ARTÍCULO 2.2.8.2. el Decreto 1083 de 2015** establece:

*(...) **ARTÍCULO 38.** Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*

*(...) **Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.”***

En relación con los recursos procedentes contra las evaluaciones definitivas, incluida la que se emite por el jefe inmediato al final del periodo de prueba, encontramos que el **artículo 17 del Acuerdo CNSC 6176 de 2018** expedido por la CNSC, ordena:

***“ARTÍCULO 17. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA.** Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de estos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo OPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.”:*

Visto lo anterior, puede decirse, que la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios, como las normas expedidas por esta CNSC, establecen instrumentos, que permiten controvertir la calificación definitiva del periodo de prueba, por motivos de inconformidad, que se presenten frente a dicha decisión. Los cuales deberán ser ejercidos dentro de los plazos perentorios, establecidos en la ley, so pena de ser declarados extemporáneos.

Por otra parte, frente a su pregunta *“quiero preguntar si los contratistas pueden dar órdenes a los empleados en prueba porque “le coordinan” el trabajo a los subdirectores y subsecretarios, pareciera que los contratistas son los que realizan las evaluaciones, pensé que en las entidades del distrito no había persecución laboral”*, me permito poner de presente, que es responsabilidad del Jefe inmediato o evaluador, realizar la Evaluación de desempeño en periodo de prueba, pues es este funcionario y el evaluado, quienes realizan la primera fase denominada concertación de objetivos, los cuales serán objeto de seguimiento y finalmente de evaluación definitiva, actividad que no puede ser delegado en un particular vinculado mediante contrato de prestación de servicios.

Finalmente, si usted observa circunstancias que puedan presuntamente, tipificar conductas definidas “persecución laboral”, término específico que encaja en uno más amplio conocido como acoso laboral, usted puede acudir, ante el comité de convivencia laboral de la entidad en la que labora, para el trámite respectivo, conforme a la ley.

Lo anterior con fundamento en la Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, que señala:

***“ARTÍCULO 1°. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y*

*ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”*

Igualmente, en la Resolución 652 de 2012, “ Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, señala:

**“ARTÍCULO 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** *El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:*

- 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*
- 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. (...).”*

Atentamente,

**HUMBERTO LUIS GARCÍA**  
Director Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC

Proyectó: DVCA-JMSP