



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -

Bogotá D.C. Diciembre 29 de 2008

02-17115

Radicación 2-2-2008-25879

Doctor

FRANCISCO JAVIER BELTRÁN AMADO

Subdirector de Personal Administrativo

Secretaría de Educación Distrital

Avenida El Dorado No. 66 - 63

Bogotá

ASUNTO: Evaluación del Desempeño Laboral - Aplicación de la fórmula de ponderación de resultados - Trámite de impedimento del evaluador - Acoso laboral.

Procede este Despacho a dar respuesta a su solicitud del asunto, mediante la cual pregunta:

1. Cómo debe efectuarse la ponderación de las evaluaciones parciales eventuales en los casos en los que el empleado no labora la totalidad del período de evaluación por separación del empleo superior a 30 días, bien por habersele otorgado una licencia no remunerada, por incapacidades médicas sucesivas o por otras situaciones particulares o administrativas.

2. Cómo se procede en el caso en que *“...una funcionaria evaluada formuló -a mitad de periodo semestral- queja por acoso laboral contra su jefe pero informó al área de personal sobre el caso verbalmente y fuera de los tiempos estipulados en la norma. La funcionaria asume que por el solo hecho de haber presentado la queja tiene derecho a que se le nombre nuevo evaluador y el rector aduce que no puede evaluarla pues existe la queja por acoso laboral y pone en evidencia que la no evaluación en su caso, no puede dar lugar a investigación disciplinaria. El Decreto 760 de 2005 según el cual tanto el impedimento como la recusación, deben formularse por escrito y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.”*

1. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

1.1 Evaluación del desempeño. Conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, 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. El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, que deberá incluir dos evaluaciones parciales al año.

Los empleados responsables de evaluar el desempeño laboral deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos señalados en el artículo 18 del Acuerdo 18 de 2008 el cual estipula que la evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente y debe producirse a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC -

Agrega la norma en cita que cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando éste sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

Por otra parte, el Acuerdo 18 antes citado, ha señalado la fórmula para las evaluaciones parciales eventuales y extraordinarias en el mencionado formato, de la siguiente manera: *“EPE (evaluación periodo evaluado) X DPE (días periodo evaluado) dividido por 180: días correspondientes al semestre”*.

En todo caso, la aplicación de esta fórmula deberá efectuarse sobre el número de días efectivamente laborados para que de esta manera no se vea afectado el resultado definitivo de la evaluación.

1.2 Impedimentos para los evaluadores. Conforme al artículo 38 del Decreto 760 de 2005 y al artículo 30 del Acuerdo 18 de 2008, los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con éstos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

De la lectura de las normas señaladas se desprende que los empleados responsables de evaluar el desempeño laboral deberán separarse del conocimiento de tal asunto si media una causal de impedimento, previo agotamiento del trámite que señala el artículo 39 del Decreto 760 de 2005.

Dicho trámite se adelanta de la siguiente manera: *“El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Jefe de la entidad, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar”*.

“El empleado a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el Jefe de la entidad cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente. En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación”.

Si bien la norma en cita señala que el impedimento deberá formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación, ello no será posible si la causal invocada sobreviene después de haber empezado tal proceso. En este caso y conforme lo señala el mismo artículo 39 mencionado, tan pronto como el evaluador o el funcionario a evaluar advierta la existencia de alguna causal de impedimento deberá manifestarlo de inmediato y adelantar el trámite al cual se hizo referencia.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC -

Frente al tema se ha pronunciado la H. Corte Constitucional al decir que¹ *“El propósito de las instituciones procesales de impedimentos y recusaciones consiste en asegurar la imparcialidad del juez, quien debe marginarse del proceso del cual viene conociendo cuando se configura, en su caso específico, alguna de las causas taxativamente señaladas en la ley.*

Esa imparcialidad se asegura cuando se deja en cabeza de funcionarios distintos... la definición acerca de si debe prosperar el impedimento invocado por el juez o la recusación presentada contra él. “

En otra oportunidad manifestó que²: *“Las figuras de impedimento y recusación no pueden invocarse caprichosamente, por estar sujetas a principios como el de la taxatividad de sus causales, no siendo factible acudir a la analogía o hacer extensivos los motivos señalados. La manifestación del impedimento es un acto del exclusivo resorte del funcionario, voluntario, oficioso e imperativo, cuando se advierta la concurrencia de la causal legal, debiendo expresarse claramente los motivos en que sustenta el impedimento, para verificar que corresponda con lo señalado en la ley. Así, la manifestación del impedimento debe ser clara e inequívoca, acompañada de los razonamientos que permitan demostrar su incidencia en la ecuanimidad y en la transparencia de la administración de justicia.”*

Por otra parte, es preciso manifestar que dentro de las causales de impedimento señaladas para los evaluadores del desempeño no se encuentra contemplada la que es objeto de inquietud, relativa a la formulación de queja en contra del evaluador. Para que una causal de impedimento pueda alegarse debe estar expresamente contemplada en la ley.

Si por el contrario, se refiere a un hecho que se pretenda alegar, en los términos del Decreto 760 de 2005, éste debe de ser de tal entidad que afecte la objetividad del proceso de evaluación del desempeño y el mismo debe estar demostrado, sustentado en pruebas que indiquen que efectivamente el empleado podrá verse afectado con la evaluación correspondiente.

1.3 Consecuencias derivadas del incumplimiento de la obligación de evaluar. El artículo 39 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el 33 del Decreto 760 determina que los empleados responsables de evaluar el desempeño laboral del personal deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los casos y dentro de los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida.

El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento correspondiente.

Así las cosas, el funcionario responsable de evaluar no podrá desconocer el deber que le asiste a menos que se declare impedido para hacerlo o que sea recusado por el funcionario a evaluar y que dicho impedimento o recusación prospere una vez agotado el procedimiento señalado por las normas vigentes en la materia. La sola presunción del evaluador o el criterio que sobre una situación determinada pueda tener, no genera por si sola la posibilidad de abstenerse de evaluar a quienes deba hacerlo por razón de sus funciones. Debe declararse formalmente el impedimento para efectuar la evaluación del desempeño.

¹ Corte Constitucional Sentencia C-573/98

² Corte Constitucional Sentencia T - 176/08



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC -

1.4 El acoso laboral. 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, determina que el objeto de tal disposición consiste en 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.

La competencia para conocer y decidir sobre una conducta que eventualmente pueda enmarcarse dentro de los límites de la Ley 1010 y en el que la posible víctima tenga la condición de servidor público, es exclusiva del Ministerio Público, por expreso mandato del artículo 12 de la misma norma. Por lo tanto, quien se considere afectado deberá acudir a tal instancia previo agotamiento del trámite interno establecido por la entidad.

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

2. RESPUESTA:

1. La evaluación del desempeño laboral -EDL- se fundamenta en el mérito y en la valoración de éste como resultado del desempeño del empleado en el ejercicio efectivo del servicio prestado a la entidad y en los aportes que éste realiza para el cumplimiento de las metas del área o dependencia en la cual labora.

Aún cuando la Ley 909 de 2004 determina que la EDL corresponde a períodos anuales integrados por dos evaluaciones semestrales, -cada una de las cuales se establece sobre un total de ciento ochenta (180) días-, debe observarse que, en los casos en los cuales el empleado se ha separado del empleo por períodos superiores a treinta (30) días y en consecuencia no ha laborado la totalidad de los períodos semestrales, resulta procedente dar aplicación a la fórmula dispuesta en el Formato de Evaluaciones Parciales Eventuales y Extraordinarias que corresponde al Anexo 4 del Acuerdo 18 de 2008 para efectos de la valoración de las evaluaciones parciales eventuales ponderando por el número de días efectivamente laborados en el semestre.

Lo anterior teniendo en cuenta que aún cuando la fórmula prevé el ponderado aplicado sobre ciento ochenta (180) días, esta situación que se ve modificada al no haberse laborado la totalidad del período señalado, por tanto, la utilización de dicha fórmula deberá establecerse sobre el número de días efectivamente laborados, así por ejemplo, si el empleado se separó del empleo por el término de cuarenta y cinco (45) días, la ponderación deberá efectuarse sobre ciento treinta y cinco (135) días correspondientes al período efectivamente laborado y no sobre ciento ochenta (180).

De esta manera, no se verá afectado el resultado definitivo de la evaluación anual el cual como lo señala el Acuerdo 18 de 2008, se obtiene al promediar las evaluaciones semestrales del empleado.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -

2. Para que un empleado sea separado de su obligación de evaluar el desempeño laboral, debe declararse impedido o ser recusado por el empleado a evaluar previo el agotamiento del procedimiento señalado en las normas citadas y prosperar dicha recusación o impedimento formalmente, decisión que debe ser declarada mediante acto administrativo motivado expedido por el jefe de la entidad, en la que designará otro evaluador.

Si al tenor de lo dispuesto en el artículo 38 del Decreto 760 de 2005, se trata de un hecho que afecte la objetividad de proceso, el mismo deberá estar soportado en pruebas que lo sustenten. La sola presentación de una queja en contra del evaluador no implica la obligación de designar otro evaluador, ni la posibilidad por parte del responsable de evaluar de desconocer tal obligación.

El desconocimiento del deber de evaluar puede dar lugar a una sanción disciplinaria.

El trámite dado a una queja que puede enmarcarse dentro de la ley de acoso laboral es diferente al trámite que se encuentra establecido para la declaratoria de impedimento del evaluador.

Este concepto se emite en los términos y condiciones previstas por el Artículo 25 del C.C.A.

Cordialmente,

ORIGINAL FIRMADO
FRIDOLE BALLEEN DUQUE
Comisionado

Blanca Clemencia Romero