



Email: [jdnb\\_uso@yahoo.com](mailto:jdnb_uso@yahoo.com)  
[usonacional@yahoo.es](mailto:usonacional@yahoo.es)

# FRENTE OBRERO

UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO  
U.S.O.

Personería Jurídica No. 005272 del 22 de octubre de 1993

Afiliada a: FUNTRAMIEXCO – CUT e Industri-ALL

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Página web: [www.usofrenteobrero.org](http://www.usofrenteobrero.org)

Estamos en Facebook y Twitter @usofrenteobrero

## ¿CÓMO PROCEDER ANTE UNA INJUSTA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

- Los jefes deben garantizar derechos fundamentales de los trabajadores.
- Trabajadores pueden grabar sus retroalimentaciones.

Al inicio del año empieza la administración a proceder contra los trabajadores en un proceso de evaluación de desempeño aun caracterizado por la subjetividad y la arbitrariedad de los jefes a quienes se les ha dado todo el poder para sesgar, discriminar y evaluar a su antojo. Por ello, ha sido insistencia de la organización sindical que dicho modelo de evaluación se revise y se acuerde conjuntamente, se atiendan nuestras demandas y garantice la objetividad y la evaluación sobre el desempeño que realmente realizan los trabajadores de la empresa y no sobre los comportamientos que a los jefes les parece “no adaptados a la cultura organizacional de la empresa”.

Durante los próximos 21 y 22 de marzo de 2017, en Bogotá, revisaremos el modelo de desempeño que se realiza a los trabajadores de ECOPETROL S.A. Es importante, que como ya está ocurriendo, recibamos todos los aportes, sugerencias y comentarios para consolidar un proceso de evaluación de desempeño objetivo. No revisaremos casos individuales, sino la herramienta que hoy, y desde hace rato ha venido imponiendo ECOPETROL S.A. para evaluar.

No obstante lo anterior, el sindicato, pone de presente a la base de trabajadores, este boletín que indica, a grandes rasgos, cuáles instrumentos tenemos los trabajadores, MIENTRAS TANTO, para defendernos de las arbitrariedades de los jefes en el proceso de evaluación de desempeño que hasta la fecha esta definido de manera unilateral.

- Tanto la planeación, como el seguimiento y la evaluación deben respetar el derecho fundamental al debido proceso del trabajador.** Si bien es cierto, los objetivos no solo pueden ser acordados entre empresa y trabajador, también es cierto que los impuestos o comunicados, no pueden ser objetivos IMPOSIBLES DE CUMPLIR, porque sencillamente nadie está obligado a lo imposible. Es importante que esto se haga saber al momento de la planeación de los objetivos. Los compañeros con circunstancias especiales por ejemplo con permisos sindicales no permanentes o compañeros con estabilidad laboral reforzada con reubicaciones laborales o similares, deben tener en cuenta que no pueden ser evaluados en iguales circunstancias a compañeros que no están en esas situaciones por la sencilla razón que la igualdad es entre iguales.
- Los objetivos deben ser observables, específicos, medibles, alcanzables, relevantes, claros, consistentes y establecidos en un tiempo determinado.** Es decir que no nos pueden imponer objetivos que no sean medibles y en lo posible máximo se pueden establecer 5 objetivos. Si sus objetivos no cumplen con esas características deje la respectiva anotación. Además, debe tener en cuenta que la empresa, conforme a lo citado en el artículo 57-1 del CST la empresa tiene la obligación de “Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”.
- El trabajador puede pedir todas las sesiones de seguimiento que considere necesarias.** Después de la planeación el trabajador puede pedir sesiones **informales**, todas las que considere necesarias, para garantizar el cumplimiento de los objetivos y

hacerle seguimiento a los mismos. Por ejemplo, puede ocurrir que el trabajador no tenga una herramienta para cumplir un objetivo, debe dejar la anotación que no es por su culpa que no se logre el objetivo, que es una causa ajena a su voluntad.

- d) **Los trabajadores pueden grabar las etapas de evaluación (planeación, seguimiento y evaluación) y las sesiones formales o informales.** La empresa no puede salir con que no tiene derecho a hacerlo puesto que lo único prohibido por la ley es, según la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia es: *“la grabación en la modalidad de interceptación de terceros, pues se entiende que el interés protegido en lo material es la injerencia indebida de una persona en la comunicación de otra, de la cual no hace parte”*. Así las cosas, el jefe en privado no le puede decir que lo evalúa mal porque participa de las tareas del sindicato o porque hace publicaciones de fiestas en redes sociales o porque no fue al sancocho de fin de año, porque eso **NO TIENE QUE VER CON SU DESEMPEÑO** ni mucho menos con su relación de trabajo. En este aspecto vale traer a colación la reciente sentencia de la Corte Constitucional C-636 de 2006 que señaló que: *“En este sentido, las únicas conductas de los trabajadores que pueden ser de su interés legítimo son aquellas que tengan un directo vínculo con el ejercicio de las funciones encomendadas al trabajador, por lo que no le corresponde al empleador realizar un escrutinio sobre las conductas o modo de vida que el empleado realice en su esfera privada, lo cual para este caso comprende el tiempo por fuera del horario laboral, que no tengan relación directa con el ejercicio de sus deberes como trabajador.”*
- e) **El jefe no está obligado a forzar una población en insuficiente.** En ninguna parte de la guía unilateral definida por la empresa dice que debe ser obligatorio forzar población en insuficiente, puesto habla es de una distribución poblacional “de referencia”, así las cosas, si en el grupo no existen personas que objetiva y realmente deban ser valoradas en insuficiente o parcial, el **jefe no puede ni debe hacerlo** porque si lo hace puede estar incurso en una falta disciplinaria por violación del reglamento y por abuso de autoridad.
- f) **El comité de gestión de talentos no puede actuar arbitrariamente.** La clasificación que haga este comité debe estar argumentada y soportada en el sistema y por lo tanto al final debe ser comunicada al trabajador, quien, como se verá más adelante tiene la oportunidad de recurrir a otra instancia. Aclarando que no compartimos el alcance y propósito de este comité.
- g) **Los jefes que tengan conflictos de intereses con el evaluado deben informarlo y apartarse de ser evaluadores** porque eso hace parte fundamental del debido proceso. Así lo establece la guía unilateral definida por la empresa y por eso, en nuestro concepto deberían aplicar, por analogía, las mismas causas que se aplican para los impedimentos y recusaciones de los jueces en el código general del proceso<sup>1</sup>. Si Usted considera que

---

<sup>1</sup> Artículo 141. Causales de recusación.

Son causales de recusación las siguientes:

1. Tener el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, interés directo o indirecto en el proceso.
2. Haber conocido del proceso o realizado cualquier actuación en instancia anterior, el juez, su cónyuge, compañero permanente o algunos de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
4. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 3, curador, consejero o administrador de bienes de cualquiera de las partes.
5. Ser alguna de las partes, su representante o apoderado, dependiente o mandatario del juez o administrador de sus negocios.
6. Existir pleito pendiente entre el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 3, y cualquiera de las partes, su representante o apoderado.
7. Haber formulado alguna de las partes, su representante o apoderado, denuncia penal o disciplinaria contra el juez, su cónyuge o compañero permanente, o pariente en primer grado de consanguinidad o civil, antes de iniciarse el proceso o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos al proceso o a la ejecución de la sentencia, y que el denunciado se halle vinculado a la investigación.
8. Haber formulado el juez, su cónyuge, compañero permanente o pariente en primer grado de consanguinidad o civil, denuncia penal o disciplinaria contra una de las partes o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil o víctima en el respectivo proceso penal.
9. Existir enemistad grave o amistad íntima entre el juez y alguna de las partes, su representante o apoderado.
10. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, acreedor o deudor de alguna de las partes, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito, sociedad anónima o empresa de servicio público.
11. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las partes o su representante o apoderado en sociedad de personas.
12. Haber dado el juez consejo o concepto fuera de actuación judicial sobre las cuestiones materia del proceso, o haber intervenido en este como apoderado, agente del Ministerio Público, perito o testigo.
13. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las partes, antes de la iniciación del proceso.

su jefe no es objetivo o pueda tener un conflicto de intereses a la hora de evaluar, manifiéstelo con argumentos y pruebas. Por ejemplo, si Ud. Tiene envuelto en líos disciplinarios a su jefe, éste seguramente no será objetivo en la evaluación.

- h) **Como los movimientos negativos del comité de gestión de talentos se toman en consenso, TODOS LOS MIEMBROS RESPONDEN DISCIPLINARIAMENTE de encontrarse que son contrarios a derecho.** Así las cosas, nadie podrá excusarse de que no hizo parte de la decisión porque la guía los obliga y le es oponible, así internamente no haya estado de acuerdo porque el procedimiento no les permite hacer salvamentos en la decisión.
- i) **La retroalimentación se deberá hacer una vez concluya el comité de gestión de talentos.** Es obligación del jefe hacerla personal o virtualmente. Si hay lugar, hay que hacer un plan de mejoramiento del desempeño individual que deberá hacerse en la misma sesión con acompañamiento de VTH.

### ATENCIÓN

Después de la realimentación, el trabajador solo **TIENE 5 DÍAS HÁBILES** para manifestar su inconformidad. Si no lo hace, se entiende que su evaluación es aceptada y queda en firme.

#### El procedimiento es:

- Por escrito o por correo, dentro de los 5 días hábiles siguientes se le comunica al jefe, con argumentos y evidencia las razones de discrepancia. Se le debe copia al equipo de talento humano y al sindicato. Se recomienda que se invoque el derecho fundamental de petición (Art. 23 CN, artículo 1 ley 1755 de 2015)
- El jefe debe responder en un máximo de 10 días hábiles (según la ley son 15 días para el derecho de petición)
- Si el jefe no responde o la respuesta no satisface al trabajador, éste último debe subir el reclamo al jefe del jefe, a VTH y al sindicato para que se organice una reunión en un máximo periodo de un (1) mes.
- La guía no lo dice, pero se entiende que mientras todo esto se surte, la evaluación no ha quedado en firme. La guía tampoco dice que pasa si no se cumplen los términos por parte de la administración. Entendemos que sería un silencio administrativo positivo (es decir, se aceptan las razones del trabajador inconforme)
- Recomendamos que si el jefe no responde se compulse copias a la oficina de control disciplinario interno (Por correo a [Jose.Santamaria@ecopetrol.com.co](mailto:Jose.Santamaria@ecopetrol.com.co) ) por violación a la guía (que es un reglamento) y al derecho de petición que es un derecho fundamental.

**NOTA:** El jefe no puede delegar sus responsabilidades a menos en los casos de remplazos temporales. Así que se orienta a todos los trabajadores que cumplan las anotaciones aquí orientadas para garantizar una evaluación objetiva. En todo caso siempre nos quedarán las acciones disciplinarias contra los jefes y las acciones de tutela por violación a los derechos fundamentales aquí explicados en el caso concreto.

**VIVA LA UNIÓN SINDICAL OBRERA.... ¡VIVA!**

Redactó: Comisión de Escalafón y Junta Directiva Nacional, 14 de marzo de 2017.