



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: FUNTRAENERGETICA y a la CUT

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Página web: www.usofrenteobrero.org

Estamos en Facebook y Twitter @usofrenteobrero

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE ECOPETROL S.A.

El pasado **24 de julio de 2017** se firmó el acuerdo del Mapa de Cargos. Desde esa fecha y hasta ahora, se han hecho varias reuniones para el seguimiento de los acuerdos y hemos encontrado que en algunos aspectos, Ecopetrol, mantiene una posición desfavorable y contraria a lo acordado. Ecopetrol igualmente mantiene una posición de tener una guía **unilateral** para la evaluación de desempeño. Una guía que solo ha aceptado algunas iniciativas del sindicato pero que sigue siendo unilateral. Aun así, dentro de la guía aparecen herramientas que son útiles para los trabajadores y que podemos ejercer para garantizar una evaluación más objetiva.

Aún esperamos los resultados del desempeño del año 2017 con el objetivo de valorarlos y hacer un comparativo con los de los años anteriores.

El acuerdo de escalafón definió, por ejemplo, qué es la evaluación de desempeño, así: **“La actividad establecida en el proceso de Gestión del Desempeño de Ecopetrol S.A. en el cual una persona es calificada por su supervisor de acuerdo al procedimiento establecido”**. El mismo acuerdo estableció que:

“Teniendo en cuenta que la aplicación de este procedimiento se sustenta en parte por el resultado de la evaluación de desempeño, como parte integral de este acuerdo, las partes declaran que la aplicación de dicho proceso busca evaluar el trabajo de las personas y su contribución, con el fin de motivarlas, incrementar su compromiso con la organización, reconocer el aporte e incentivar que todos los trabajadores hagan uso de sus capacidades y conocimientos en beneficio de la empresa, de igual manera la progresión en la banda y desarrollo de los trabajadores dentro de la organización teniendo en cuenta su desempeño individual, pensando siempre en los objetivos comunes que inspiran el fortalecimiento de la empresa.

Por tal motivo, las partes declaran, que la evaluación de desempeño individual se sustentará en los principios de equidad, respeto, justicia, objetividad y garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores. Corresponderá a todos los niveles de la empresa el cumplimiento de estos preceptos”

Esta declaración de principios es sumamente importante porque incorpora al acuerdo los derechos fundamentales de los trabajadores entre los cuales se encuentran los de asociación sindical, la intimidad personal, el debido proceso, entre otros.

Por lo brevemente expresado y en atención a que la guía mantiene el carácter unilateral, el sindicato explica los siguientes elementos que son necesarios para garantizar una correcta evaluación de desempeño.

- a) Tanto la planeación de objetivos, el seguimiento y la evaluación deben respetar el derecho fundamental al debido proceso del trabajador.** Los objetivos deben ser acordados entre empresa y trabajador. Estos objetivos no pueden ser **IMPOSIBLES DE CUMPLIR** porque sencillamente nadie está obligado a lo imposible. Es importante que esto se haga saber al momento de acordar la planeación de 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 se predica entre los iguales. Esto es algo que se corrigió en la guía y que es de vital importancia.

- b) 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 orientamos a dejar la respectiva anotación. Además, debe tener en cuenta que la empresa, conforme a lo citado en el artículo 57-1 del Código Sustantivo del Trabajo, 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”*.
- c) 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.** Esto es posible porque lo único prohibido por la ley es, según la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia: *“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”*. Esto puede constituirse en una prueba fundamental a la hora de sustentar las reclamaciones. Como ya se dijo, la evaluación debe ser objetiva y estar sustentado en datos y hechos relacionados con el trabajo que de manera concreta (no abstracta) impacten en el desempeño del trabajador. Los representantes de la empresa que hacen el proceso de evaluación deben ser capaces de sostener en público lo que dicen en privado.
- e) Se debe evaluar es el desempeño del trabajador en su cargo o función.** Así las cosas, el jefe en privado no le puede decir que lo evalúa mal porque participa en actividades sindicales o por sus publicaciones en redes sociales o porque no participó en una fiesta de fin de año, porque eso **NO TIENE QUE VER CON SU DESEMPEÑO** ni mucho menos con su relación de trabajo. En este aspecto se destaca la reciente sentencia de la Corte Constitucional C-636 de 2016 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.”* De aquí, la evaluación debe y tiene que ser objetiva, observando realmente, lo que tiene que ver con su desempeño en el trabajo. **La actividad sindical tampoco podrá ser objeto de medición en la evaluación de desempeño individual.** Tampoco está permitido, como lo dice la guía, *“tomarse en cuenta información de ciclos previos de desempeño (años pasados).”* Es absolutamente necesario que el trabajador pida pruebas y evidencias objetivas de las apreciaciones que hacen los jefes.
- f) 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 o en parcial.
- g) El comité de gestión de talentos no puede actuar arbitrariamente.** Aunque siempre hemos pedido redefinir el alcance y el propósito de este comité, hoy se tiene que 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
- h) 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 del trabajador.** Si Usted considera que 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 quejas disciplinarias en contra de su jefe, éste seguramente no será objetivo en la evaluación y deberá declararse impedido.

- i) **Como los movimientos negativos del comité de gestión de talentos se toman en consenso, TODOS LOS MIEMBROS RESPONDEN DISCIPLINARIAMENTE de encontrarse que son arbitrarios.** 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.
- j) **La realimentación 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.
- k) **El trabajador evaluado en insuficiente tiene derecho a rehabilitarse:** La misma guía establece que estos trabajadores tienen “*la posibilidad de construir un plan de mejora a través del Formato Plan de Mejoramiento Desempeño Individual GTH-F-383 con la participación del jefe y acompañamiento de la Vicepresidencia de Talento Humano o dependencia que haga sus veces, que promueva la mejora en el desempeño para el siguiente ciclo*”. Aunque no lo establece la guía, **todos los trabajadores tienen derecho hacer representados por la organización sindical si lo requieren, pues es un derecho que se deriva directamente de la Constitución.** Es absolutamente indispensable que si el trabajador es evaluado en insuficiente y una vez haya quedado en firme su evaluación, se exija el plan de mejora del desempeño. La guía no establece nada para las evaluaciones en *parcial*, pero orientamos a que se exija a la empresa un plan de mejora del desempeño para que supere su calificación.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES

- 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 quince (15) días calendario. **El sindicato puede participar de esta reunión si así lo considera el trabajador, pues está en su derecho a ser representado.**
- La empresa debe dar respuesta, después de esta reunión, en un máximo de cinco (5) días calendario.
- 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 qué pasa si no se cumplen los términos por parte de la administración para dar respuesta, porque debemos exigir entonces que la reclamación se resuelva a favor del trabajador.
- Orientamos que si el jefe no responde se compulse copias a la oficina de control disciplinario interno (Por correo a 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 minimizar la subjetividad. 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. La misma guía establece que: **“Los jefes que presenten o analicen el desempeño de los trabajadores deben tener conocimiento del mismo en el periodo evaluado.”**

Redacto: Marzo 6 de 2018, Comisión Nacional de Escalafón.

¡VIVA LA UNIÓN SINDICAL OBRERA... VIVA!