

MEMORANDO

	
	Radicado N° I-2020-75119
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	Fecha: 30-10-2020 - 12:17
	Folios: 1 Anexos:
Radicador: SANDRA CONSUELO GONZALEZ TORRES - 1300	
Destino: 3600 - DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Consulte el estado de su trámite en www.educacionbogota.edu.co	
opción CONSULTA TRÁMITE con el código de verificación: FAVS5	

PARA: **LUZ MARIBEL PÁEZ MENDIETA**
Directora de la Evaluación de la Educación

DE: **FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ**
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Respuesta a consulta Radicado- I-2020-68066 del 01/10/2020 Evaluación de desempeño de docentes - Cambio de evaluador por impedimentos y recusaciones

FECHA: 30 de octubre de 2020

Respetada Luz Maribel:

De conformidad con su consulta del asunto, elevada mediante el radicado de la referencia, la Oficina Asesora Jurídica procederá a emitir concepto, de acuerdo con sus funciones establecidas los literales A y B¹ del artículo 8 del Decreto Distrital 330 de 2008, y en los términos del artículo 28 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, según el cual, por regla general, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

1. Consulta jurídica.

Previamente le precisamos que, esta Oficina Asesora Jurídica (OAJ) no resuelve casos concretos, por ende, no define derechos, no asigna obligaciones y tampoco establece responsabilidades; sino que emite conceptos jurídicos, entendidos como respuestas a consultas claras, concretas y precisas en forma de pregunta sobre un punto materia de cuestionamiento, duda o desacuerdo que ofrezca la interpretación, alcance y/o aplicación de una norma jurídica o la resolución de una situación fáctica genérica relacionado con el sector educativo.

Bajo ese entendido, su consulta ha sido sintetizada así:

Una docente que labora en la Colegio Escuela Nacional de Comercio IED solicita cambio de evaluador en el proceso de evaluación anual de desempeño laboral 2020, diferente de la localidad Santafé – La Candelaria, teniendo en cuenta que ha presentado algunas denuncias ante la Fiscalía, Contraloría, Personería y Oficina de Control Interno y Disciplinario de la SED, contra las directivas de la DILE y la Institución Educativa por situaciones que se han presentado en la institución educativa.

Frente lo anterior formula los siguientes interrogantes:

“Teniendo en cuenta que ni en el Decreto 3782 de 2007, que reglamenta el proceso de evaluación de desempeño laboral, ni en la resolución 2591 antes referenciada, determina cómo proceder en estos casos, solicito orientación jurídica frente a quién debe decidir sobre la solicitud de cambio de evaluador realizada por la docente.”

¹ “Artículo 8º Oficina Asesora de Jurídica. Son funciones de la Oficina Asesora de Jurídica las siguientes:

A. Asesorar y apoyar en materia jurídica al Despacho del Secretario y demás dependencias de la SED.

B. Conceptuar sobre los asuntos de carácter jurídico que le sean consultados por las dependencias de la SED y apoyarlas en la resolución de recursos.”

A continuación, sin perder de vista que de conformidad con lo señalado en el literal G del artículo 23 del Decreto Distrital 330 del 6 de octubre de 2008 corresponde a la Dirección de Evaluación de la Educación asesorar a los colegios distritales en el proceso de evaluación, daremos unas orientaciones jurídicas generales respecto a las normas que regulan el tema consultado, las cuales usted como interesado podrá aplicar, de acuerdo con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de su caso concreto.

2. Marco jurídico.

- 2.1. Constitución Política de Colombia de 1991
- 2.2. Decreto 1278 de 19 de junio de 2002
- 2.3. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo²
- 2.4. Código General del Proceso³
- 2.5. Decreto 1075 de 2015⁴
- 2.6. Resolución No. CNSC- 20171000069325 del 27 de noviembre de 2017⁵

3. Marco jurisprudencial

- 3.1. Consejo de Estado- SALA PLENA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sentencia 00012 de 2009, MP VICTOR HERNANDO ALVARADO ARDILA
- 3.2. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, sentencia de 24 de enero de 2002, MP. Consejero Germán Rodríguez Villamizar
- 3.3. Corte Constitucional - sentencia C365 de 2000. MP. Vladimiro Naranjo Mesa

4. Análisis jurídico.

Para responder las consultas se analizarán los siguientes temas: i) Evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos ii) Impedimentos y recusaciones iii) trámite de Impedimentos y recusaciones en proceso de evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes iv) Conclusiones.

4.1 Evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos

La evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes se define en el artículo 32 del Decreto 1278 de 2002, así:

***Artículo 32. Evaluación de desempeño.** Entiéndese por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados.*

Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores.

² Ley 1437 de 2011

³ Ley 1564 de 2012

⁴ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

⁵ "Por la cual se aprueba el Protocolo de Evaluación Anual del Desempeño Laboral para Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002"

***Parágrafo.** El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes.*

Mediante Decreto Nacional 3782 de 2007, compilado en el Decreto 1075 de 2015, el Gobierno Nacional reglamentó la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002.

Por su parte, el Consejo de Estado, mediante sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos reglamentada por el **Decreto 3782 de 2007**.

Así mismo, el Consejo de Estado resolvió decretar la nulidad de las expresiones "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el Decreto mencionado.

Lo anterior implica que, en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.

Sobre el particular, es importante señalar que la evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los Establecimientos Educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Conforme a lo previsto en el artículo **2.4.1.5.1.5** Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación, en adelante DURSE, son objeto de esta evaluación los docentes y directivos docentes, sujetos al Estatuto de profesionalización Docente establecido mediante el Decreto-ley 1278 de 2002 que hayan superado la evaluación de periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

En tal sentido, es necesario precisar que solo es posible que un docente sea evaluado, siempre que se cumpla el presupuesto anterior, y en el evento que no alcance a cumplir con el término establecido, no podrá ser objeto de evaluación.

Bajo este entendido, el evaluador sólo emitirá una única calificación **al finalizar el año escolar**, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo como lo indica la norma, mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

De otra parte, es importante señalar que cuando la evaluación no se produce por causa atribuible al evaluador, toda vez que las normas que reglamentan el proceso de evaluación anual del desempeño laboral para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, no regulan tal situación, se debe aplicar de manera supletoria las disposiciones contenidas en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, que a su tenor establece:

“Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria”

Por lo anterior, se concluye que, sí el docente no es evaluado por causa atribuible al evaluador, se entenderá que superó su evaluación en el porcentaje mínimo satisfactorio.

En cuanto, a quien debe evaluar al docente el **DURSE** señala:

“Artículo 2.4.1.5.1.6. Evaluador. El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige.

Cada rector o director rural será evaluado por su superior jerárquico, definido de acuerdo con la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial certificada.

Para realizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y coordinadores, el evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento educativo. Para la evaluación de los rectores o directores rurales, el evaluador contará con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva secretaría de educación. (Decreto 3782 de 2007, artículo 6).

Artículo 2.4.1.5.1.7. Responsables del proceso. La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la ley y en el presente Capítulo, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Ministerio de Educación Nacional, de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, de los evaluadores y de los evaluados. (Decreto 3782 de 2007, artículo 7)”

Los evaluadores tienen un papel importante en la evaluación de desempeño. Son quienes propician un ambiente de colaboración y respeto que facilite el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados.

En el caso de los docentes y los coordinadores, los evaluadores serán el rector o el director rural del establecimiento. A su vez, los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico en la estructura de la secretaría de educación, o por el servidor público que sea designado por el nominador de la entidad territorial certificada correspondiente.

4.2 Impedimentos y recusaciones

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.

Es decir, que en el evento de presentarse situaciones particulares que puedan afectar la objetividad de la evaluación, el evaluador deberá declararse impedido para practicarla. Si éste no manifiesta su impedimento, el evaluado, puede hacer uso de la recusación. En cualquiera de los dos casos debe remitirse un escrito informando tal situación de impedimento o recusación al superior jerárquico del evaluador, que como mínimo contendrá la causal aducida y la justificación de la misma.

En materia administrativa, los impedimentos y recusaciones son una institución que también busca la garantía de la imparcialidad en el ejercicio de la función pública, fundada en el artículo 209 de la Constitución Política, que la reconoce como un principio y materializa que su finalidad sea la satisfacción del interés general:

“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”.

Por su parte, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, aprobado por la Ley 1437 de 2011, estableció que en virtud del principio de imparcialidad, *“las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva”*⁶.

Al respecto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en la sentencia de 24 de enero de 2002, con ponencia del Consejero Germán Rodríguez Villamizar definió los impedimentos como *“aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad, concepto este que aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está desempeñando funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.”*

De igual manera, las causales de impedimento y recusación, así como el procedimiento para tramitarlos, se encuentran en el capítulo II, del Título V, de la Sección II. del Libro Segundo del Código General del Proceso.^[4]

Para el caso de la rama ejecutiva, el CPACA, reguló en los artículos 11 y 12, los conflictos de interés, así como las causales de impedimento y recusación de los servidores públicos y su trámite. Para tal efecto, dispone la obligación en cabeza de todo servidor que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas, de declararse impedido *“cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”*.

Las causales de estas figuras se encuentran actualmente en el Código Disciplinario Único, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en el Código de Procedimiento Civil y pueden desprenderse de lazos de consanguinidad, afinidad, comerciales, judiciales, entre otros, como los siguientes:

- Que el evaluador sea cónyuge o compañero permanente del evaluado.

⁶ Sobre el particular el artículo 141 establece las causales de recusación y el artículo 140 el deber de los jueces, magistrados y conjuces de declararse impedidos cuando adviertan la existencia de alguna de ellas.

- Que el evaluador sea pariente del evaluado dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Los grados de consanguinidad corresponden a los siguientes parentescos (enunciando sólo los que cronológicamente posibilitan una relación laboral):
 - Primer grado: Padres e hijos
 - Segundo Grado: Hermanos, Abuelos y Nietos
 - Tercer Grado: Tíos y Sobrinos
 - Cuarto Grado: Primos y los hijos de los sobrinos

Dentro del primer grado de afinidad se encuentran los suegros, el yerno y la nuera; mientras en el segundo están los cuñados. En el grado civil se encuentra el adoptante y el adoptado.

- Que el evaluado haya formulado denuncia penal contra el evaluador, su cónyuge, o pariente en primer grado de consanguinidad, siempre que el denunciado debe estar vinculado a la investigación penal. Esta causal también opera cuando es el evaluador el denunciante contra el evaluado, su cónyuge o pariente.
- Que exista enemistad grave por hechos ajenos al proceso de evaluación.
- Que el evaluador su cónyuge o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, sea acreedor o deudor del evaluado.
- Que el evaluador, su cónyuge o alguno de los parientes antes indicados sea socio del evaluado.

Así mismo, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo —Ley 1437 de 2011, en el artículo 11, introduce nuevas causales que pueden generar impedimentos o recusaciones, al señalar:

"ARTÍCULO 11. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.

7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.

8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.

9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.

10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.

11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.

12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.

13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver...”

Igualmente, en el artículo 141 del Código General del Proceso establecido como causales de recusación las siguientes:

“ARTÍCULO 141. Causales de recusación. ...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”

Particularmente, dentro del procedimiento para la evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente, el DURSE establece cuando se puede afectar la imparcialidad de las partes y el trámite para resolverlo. En ese sentido señala:

“Artículo 2.4.1.5.3.3. Impedimentos y recusaciones. El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en el Código General del Proceso y el Código Único Disciplinario.

El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El docente o directivo docente podrá recusar al evaluador ante el superior jerárquico de este, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en que se fundamenta.

La decisión será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el Código General del Proceso”

La Corte Constitucional en sentencia C365 de 2000⁷, se refirió a las figuras del impedimento y la recusación como instituciones eminentemente procedimentales, con fundamento en el debido proceso, con las cuales se pretende mantener la independencia e imparcialidad del funcionario judicial y cuyas causales están taxativamente señaladas por la Ley.

Así mismo, el Consejo de Estado⁸ al respecto ha manifestado que,

El impedimento y la recusación han sido concebidos como instrumentos idóneos establecidos por el legislador para hacer efectiva la condición de imparcialidad del juez o del funcionario judicial en la toma de decisiones. Uno y otra son figuras legales que permiten observar la transparencia dentro del proceso judicial y que autorizan a los funcionarios judiciales a alejarse del conocimiento del mismo. Las causales de impedimento son taxativas y de aplicación restrictiva, comportan una excepción al cumplimiento de la función jurisdiccional que le corresponde al Juez, y como tal, están debidamente delimitadas por el legislador y no pueden extenderse o ampliarse a criterio del juez o de las partes, por cuanto, la escogencia de quien decide no es discrecional. Para que se configuren debe existir un “interés particular, personal, cierto y actual, que tenga relación, al menos mediata, con el caso objeto de juzgamiento de manera que impida una decisión imparcial.”. Se trata de situaciones que afecten el criterio del fallador, que comprometan su independencia, serenidad de ánimo o transparencia en el proceso.

En consecuencia, evaluador y evaluado tienen la obligación de observar lo dispuesto en la Ley, el primero, porque no puede sustraerse de su obligación de evaluar sin que medie una causa que legalmente lo justifique y el evaluado, del presentar evidencias de su desempeño y solicitar su evaluación.

En todo caso, el impedimento y la recusación no pueden ser figuras que se usen caprichosamente para dilatar o evitar en el caso la evaluación de desempeño laboral. Como garantía al debido proceso del evaluado, la Ley prevé que contra la decisión de la evaluación de desempeño procede el recurso de reposición y en subsidio de apelación, es decir que es un proceso que esta diseñado para brindar garantía a las partes y para que se cumpla bajo los presupuestos mínimos de objetividad e imparcialidad.

En este orden de ideas y, de conformidad con la normativa vigente, es fácil concluir de una parte que las causales para declararse impedido o recusar al evaluador son taxativas y de otra que la manifestación de impedimento o solicitud de recusación se formula antes de inicio del proceso de evaluación, no obstante, en el evento de tratarse de un hecho sobreviniente que afecte la objetividad del proceso deberá manifestarse de manera inmediata dentro del proceso. Así mismo, es preciso observar que la mera presentación de una queja contra el funcionario evaluador, no constituye fundamento suficiente para viciar el proceso de evaluación de desempeño laboral, toda vez que el

⁷ Corte Constitucional - sentencia C365 de 2000. MP. Vladimiro Naranjo Mesa

⁸ Consejo de Estado- SALA PLENA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sentencia 00012 de 2009, MP VICTOR HERNANDO ALVARADO ARDILA

impedimento o la recusación debe resultar probado, pues como ya se anotó ni al evaluador le está permitido separarse caprichosamente de su obligación ni al evaluado de elegir libremente a su evaluador.

Ahora bien, respecto a quien debe resolver la recusación presentada por los docentes de los colegios Oficiales de Bogotá, con ocasión de la evaluación de desempeño laboral, el artículo 2 de la Resolución 2591 del 31 de octubre de 2012 “*Por medio de la cual se orienta el proceso de evaluación de docentes y directivos docentes de los Colegios Oficiales de Bogotá D.C.*”, establece que debe ser el Director Local de Educación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de solicitud.

Así las cosas, para decidir el impedimento o la recusación, el superior jerárquico del evaluador en el caso objeto de análisis el Director Local de Educación, deberá valorar la incidencia que la situación informada pueda tener sobre la transparencia del proceso, y resolverá de plano mediante acto administrativo motivado, en el cual si acepta el impedimento o la recusación, determinará a quién le corresponde realizar la evaluación, designando a otro funcionario para ese efecto y ordenando la entrega de ser el caso de las evidencias y demás documentación.

4.3 Trámite de impedimentos y recusaciones dentro del proceso de evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente

Dicho trámite se adelanta de la siguiente manera:

El evaluador al advertir *que* se encuentra incurso en una o varias de las causales de impedimento previstas en la Ley, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al superior jerárquico de la entidad de acuerdo con la estructura organizacional, 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.

Ahora bien, cuando el funcionario a ser evaluado advierta que el evaluador está incurso alguna de las causales de impedimento de manera inmediata lo debe recusar ante el superior jerárquico de la entidad de acuerdo con la estructura organizacional señalando las causales de impedimento y explicando las razones en que se fundamenta, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. Recibida la solicitud el Superior jerárquico tendrá diez (10) días hábiles para valorar la situación, y proferir el acto administrativo motivando la decisión allí tomada. En el evento que se acepte la recusación deberá designar el nuevo evaluador y ordenar la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

Es preciso señalar, que contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el Código General del Proceso y el artículo 2.4.1.5.3.3 del Decreto 1075 de 2015.

En todo caso por regla general la recusación o el impedimento deberá formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación, sin embargo, ello no será posible si la causal invocada sobreviene después de haber iniciado el proceso, caso en el cual como ya se mencionó, 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.

Para decidir el impedimento o la recusación, el superior jerárquico del evaluador deberá valorar la incidencia que la situación informada pueda tener sobre la transparencia del proceso, y resolverá de plano mediante acto administrativo motivado; Si acepta el impedimento o la recusación, determinará a quién le corresponde realizar la evaluación, designando a otro funcionario para ese efecto. En el mismo

acto, ordenará la entrega de la carpeta de evaluación. Contra la decisión adoptada, no procede recurso alguno.

Ahora bien, en el eventual caso que en que se presente recurso de apelación, en el caso que nos ocupa contra la calificación de la evaluación de desempeño, y quien deba resolverlo (Director de Educación Local) se encuentre impedido para resolver, se deberá adelantar el mismo procedimiento para declararse impedido o para la recusación según corresponda.

Conclusiones.

1. En la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.
2. Los impedimentos y recusaciones son una institución que busca la garantía de la imparcialidad en el ejercicio de la función pública, fundada en el artículo 209 de la Constitución Política.
3. La recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación, a excepción de que la causal invocada sobreviene después de haber empezado tal proceso.
4. Los impedimentos y recusaciones deben ser resueltos por el superior jerárquico de la entidad de acuerdo con la estructura organizacional

Respuesta a la consulta.

Pregunta: “Teniendo en cuenta que ni en el Decreto 3782 de 2007, que reglamenta el proceso de evaluación de desempeño laboral, ni en la resolución 2591 antes referenciada, determina cómo proceder en estos casos, solicito orientación jurídica frente a quién debe decidir sobre la solicitud de cambio de evaluador realizada por la docente.”

Respuesta: Quien debe decidir sobre la recusación al evaluador, presentada por un docente de un colegio oficial de Bogotá D.C., dentro del proceso de evaluación anual de desempeño laboral, es el Director Local de Educación, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2591 del 31 de Octubre de 2012 de la Secretaría de Educación Distrital.

Respecto al caso de cambio de evaluador, en el caso objeto de consulta es preciso señalar, que solamente procede, si se encuentra probada cualquiera de las inhabilidades establecidas en la Ley.

Ahora bien, en caso de presentarse recurso de apelación contra la calificación de la evaluación de desempeño y el Director de Educación Local, competente para resolverlo según lo dispuesto en la precitada Resolución, se encuentre incurso en algunas de las causales de impedimento señaladas en la Ley, le corresponde al superior jerárquico de aquel, de acuerdo con la estructura organizacional de la entidad, resolver sobre el impedimento o recusación, propuesto.

En los anteriores términos damos respuesta a su solicitud.

Finalmente, recuerde que puede consultar los conceptos emitidos por la Oficina Asesora Jurídica en la página web de la Secretaría de Educación del Distrito <http://www.educacionbogota.edu.co>, siguiendo la ruta: *Nuestra entidad / Normatividad / Conceptos Oficina Jurídica/ Conceptos emitidos por la OAJ*

Cordialmente,

Original firmado por
FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Revisó: María Camila Cótamo Jaimes – Abogada Oficina Asesora Jurídica
Elaboró: Angella Fernández Marín- Profesional especializado