

Bogotá D.C., 7 de abril de 2010
C-235-10

Señor Presidente
SENÉN NIÑO AVENDAÑO
FEDERACIÓN COLOMBIANA DE EDUCADORES – FECODE –
Ciudad.-

Asunto : Decreto 3782 de 2007: Evaluación de desempeño

Respetado Presidente:

Es grato comunicar que la Sección Segunda del Consejo de Estado¹ declaró la nulidad algunos apartes del Decreto 3782 de 2007, por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002.

La acción de nulidad promovida por el suscrito, pretendía la nulidad de diversos apartes de la norma, entre otros: la expresión “*a través de su gestión*” contenida en el artículo 2o; “*estimular en ellos una disposición positiva*” del inciso 2º, artículo 3º; lo relacionado con las funciones asignadas al Ministerio de Educación, Comisión Nacional del Servicio Civil y a las Secretarías de Educación, los cuales no prosperaron, básicamente, en virtud del principio de potestad reglamentaria otorgada al Presidente de la República, quien puede reglamentar las leyes expedidas por el Congreso de la República, en este caso, el Decreto-Ley 1278 de 2002 dictado por el legislador extraordinario.

Sin embargo, la misma suerte no acompañó a las apartes que a continuación se enuncian, en la medida que el Consejo de Estado los declaró nulos.

1. La evaluación de desempeño es unitaria:

La norma demandada disponía:

“Artículo 20. Valoraciones y calificación. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes comprende dos valoraciones de las competencias definidas en el presente decreto.

La primera valoración se efectuará en la mitad del año académico como parte del seguimiento al desempeño, con base en las evidencias obtenidas hasta ese momento, y

¹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, MP Víctor Hernando Alvarado Ardila, número interno 0028-2008, sentencia del 25 de febrero de 2010.

el resultado se comunicará al evaluado. La segunda valoración se efectuará al final del año académico con base en las evidencias obtenidas desde la primera valoración.

La calificación final será el promedio ponderado por el número de días de cada valoración, de acuerdo con el tiempo laborado por el docente o directivo docente en el período evaluado.

Artículo 21. Protocolo. Los resultados de las dos valoraciones y la calificación final se consignarán en el protocolo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual deberá contener como mínimo la siguiente información: datos de identificación del evaluador y el docente o directivo docente evaluado, período evaluado, competencias objeto de evaluación, escala de valoración y constancia de notificación.”

La Sección Segunda sostiene que tales disposiciones están en abierta contradicción con el inciso 2º del artículo 32 del Estatuto de Profesionalización Docente, según el cual la evaluación de desempeño *será realizada al terminar cada año escolar a los docentes y directivos docentes que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.*

Así las cosas, a juicio de la citada Corporación el reglamento (Decreto 3782) duplica la evaluación unitaria ordenada por la norma matriz, máxime si tenemos en cuenta en la Corte Constitucional declaró la exequibilidad² de la expresión *cada año* contenida en el inciso 2º del artículo 32³

En síntesis, la evaluación de desempeño será solamente **una**, a llevarse a cabo al terminar cada año escolar.

2. Respeto al derecho fundamental de estabilidad laboral.

El inciso 4º del artículo 25 de la norma acusada condicionaba el regreso al servicio de los directivos docentes, en los siguientes términos:

Artículo 25. Consecuencias...

(...)

² Corte Constitucional, sentencia C- 734 de 2003, MP Álvaro Tafur Galvis.

³ 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.

Cuando un directivo docente proveniente de la docencia estatal obtenga una calificación no satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral, en dos años consecutivos, será regresado al cargo docente para el cual concursó antes de ser directivo docente, una vez exista vacante. Si el directivo docente no proviene de la docencia estatal, será excluido del escalafón y retirado del servicio.”

No obstante, afortunadamente, el Consejo de Estado declaró nula la condición aquí contemplada, señalando que el directivo docente *tiene derecho a retornar, sin que haya mengua para su derecho a la estabilidad*, en especial, si se tiene en cuenta que el artículo 25 del Decreto 1278 de 2002 no consagra tal previsión.

En este orden de ideas, el directivo docente que no supere la evaluación de desempeño en dos años consecutivos no será penado con la pérdida de la garantía de estabilidad, por tanto, la entidad territorial tendrá la obligación de ubicar al servidor en el cargo docente para el cual concursó antes de ser directivo docente.

Cordialmente,

JORGE H. VALERO RODRÍGUEZ