



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

RESOLUCION La S. 1505

**Por el cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación contra una evaluación definitiva anual de desempeño y se adoptan otras decisiones**

La Subsecretaría General y de Control Disciplinario de la Secretaría Distrital de Ambiente, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por la Ley 9090 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 760 de 2005

**1. ANTECEDENTES**

Que mediante escrito radicado 2008ER17631 del 28 de Abril de 2007 el funcionario **ADOLFO JOSE MANTILLA ESPINOSA**, Profesional Especializado Código 222 Grado 25, interpuso **RECURSO REPOSICION Y EN SUBSIDIO DE APELACION**, contra la **"EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 2 DE ENERO DE 2007 Y EL 31 DE JULIO DE 2007"**, realizada por la Ex Subsecretaría General de la Secretaría Distrital de Ambiente, Dra. Edna Patricia Rangel Barragán, la cual fue de **INSATISFACTORIA** con una calificación parcial de 493.80 puntos.

Que mediante memorando interno No. 2008IE7579 del 15 de Mayo de 2008, la Subsecretaría General solicita copia a la Dirección de Gestión Corporativa, de algunos documentos los cuales están contenidos en la carpeta de Hoja de Vida del Funcionario Adolfo Mantilla.

De la documentación entregada por la Dirección de Gestión Corporativa, se observa que el funcionario **ADOLFO JOSE MANTILLA ESPINOSA** se notifico personalmente de la evolución definitiva el día 22 de Abril del año 2008 y presenta el escrito de recurso el día 28 de Abril del mismo año.

**1.1. HECHOS DEL RECURSO**

Que el evaluado funcionario **ADOLFO JOSE MANTILLA ESPINOSA**, manifiesta en el recurso incoado como argumentos facticos los siguientes:

*"A mediados del mes de septiembre de 2007, me fue comunicada en la Dirección de Gestión Corporativa de la SDA, el resultado de la evaluación parcial del desempeño, efectuada por la Ex subsecretaría General Dra. Edna Patricia Rangel Barragán, en la cual se me informó que obtuve una calificación de **493.80 puntos**, del periodo comprendido entre el 2 de enero y el 31 de julio de 2007.*

*En dicha oportunidad se me informó que contra dicha evaluación, por ser parcial no procedía ningún recurso, solamente contra la que evaluaba el total del periodo.*

*Con posterioridad fui evaluado durante el segundo semestre y mi calificación obtenida fue de **995.30***



5/2



El día 22 de abril de 2008, fui notificado de la evaluación definitiva, en la cual obtuve un puntaje ponderado total de **793.58 puntos**, arrojando un grado de calificación: **Adecuado**, puntaje que a todas luces atenta contra mi profesionalismo, dignidad y buen nombre".

## 1.2. ARGUMENTOS DEL RECURSO

Que el recurrente manifiesta como fundamentos del recurso los siguientes:

1. En el mes de diciembre de 2006, cuando llego la administración de la Dra. Martha Liliana Perdomo Ramírez, y consigo su ex Subsecretaria General, Dra. Edna Patricia Rangel Barragán, y siendo el suscrito Coordinador de la oficina de queja y soluciones, fueron relacionadas de conformidad con el informe de gestión de diciembre de 2006 (anexo 1), de la condición en que se encontraba el grupo de quejas.
2. El grupo presentaba un atraso de 1770 conceptos técnicos por atender de los años 2005 y 2006 y la atención de 221 quejas (folio 4 del anexo 1). Por la anterior situación la personería de Bogotá, en la Dirección de Investigaciones Especiales, inicio y tiene en trámite una investigación disciplinaria contra la anterior directora Claudia Maria Restrepo Buitrago.
3. Ante tal situación el día 15 de febrero de 2007, se concertaron los objetivos en el formulario 1, con la Dra. Rangel Barragán, los cuales estaban dirigidos a minimizar la problemática de represamiento que se venía presentando en la oficina de quejas (anexo 2).
4. El 4 de julio de 2007, se presenta a la Subsecretaria General, Dra. Rangel Barragán, el informe semestral (anexo 3) de los logros obtenidos por el grupo a cargo del suscrito, los cuales se pueden resumir así:

### "3.10 PLAN DESCONGESTIÓN.

*Respecto Del plan descongestión a la fecha se ha tramitado el 100% de los asuntos pendientes del 2004 y 2005, del año 2006 estaban proyectados los actos administrativos de 1353 conceptos técnicos de los cuales se han tramitado (finalizados) el 93%, quedando pendiente los actos administrativos de 89 (7%) conceptos técnicos en elaboración de stickers."*

5. El suscrito estuvo a cargo del grupo de quejas y soluciones hasta el 31 de julio de 2007, dejando la oficina al día en todos los asuntos y prueba de esto son: Informe de gestión de julio de 2007 (anexo 4) y el informe de gestión y acta de entrega del cargo el día 31 de julio de 2007 (anexo 5), de donde se desprende:

### INFORME DE GESTION DE JULIO (anexo 4, folios 15 y 16)

"Actos Administrativos

#### 2.8.1. Generalidades

*En el mes de Julio se enumeraron 510 conceptos técnicos de los cuales han sido entregados a los abogados para posterior tramite un total de 438 conceptos técnicos, 48 conceptos técnicos estaban asignados con anterioridad a los abogados, 17 conceptos técnicos ya fueron firmados y 7 conceptos técnicos fueron entregados para posterior firma del jefe de Oficina de Flora.*

579



| DESCRIPCION                     | No.<br>CONCEPTO<br>TECNICO | POCENTAJE |
|---------------------------------|----------------------------|-----------|
| CT ASIGNADOS                    | 438                        | 86%       |
| CT ASIGNADOS CON ANTERIORIDAD   | 48                         | 9%        |
| CT FIRMADOS                     | 17                         | 3%        |
| CT PARA FIRMA DEL JEFE DE FLORA | 7                          | 1%        |
| TOTAL                           | 510                        | 100%      |

Tabla No. 15 Conceptos técnicos numerados en Julio/07

Además se firmó los actos administrativos proyectados para 624 conceptos técnicos, de los cuales los actos administrativos de 149 conceptos técnicos fueron suscritos por la Dra. Edna Patricia Rancel como encargada del Grupo de quejas & Soluciones.

| DESCRIPCION          | No.<br>CONCEPTO<br>TECNICO | POCENTAJE |
|----------------------|----------------------------|-----------|
| REQUERIMIENTOS       | 217                        | 35%       |
| AUTO DE ARCHIVO      | 387                        | 62%       |
| TRASLADO A ENTIDADES | 20                         | 3%        |
| TOTAL                | 624                        | 100%      |

Tabla No. 16 Conceptos técnicos firmados en Julio/07

### SEGUIMIENTOS

Durante el mes de Julio de 2007 se asignaron a los técnicos un total de 165 conceptos técnicos para realizar visita de seguimiento. En la tabla No. 17 se detalla la cantidad de conceptos técnicos por año asignados.

| AÑO   | No.<br>CONCEPTO<br>TECNICO | POCENTAJE |
|-------|----------------------------|-----------|
| 2002  | 63                         | 38%       |
| 2003  | 85                         | 52%       |
| 2004  | 0                          | 0%        |
| 2005  | 0                          | 0%        |
| 2006  | 3                          | 2%        |
| 2007  | 14                         | 8%        |
| TOTAL | 165                        | 100%      |

Tabla No. 17 Cantidad de Conceptos técnicos para seguimiento asignados en Julio/07"

### ACTA DE ENTREGA (anexo 5, folio 15)

5A



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Ambiente **1505**

*"cabe destacar que el equipo de quejas y soluciones ha cumplido a cabalidad con sus productos, lo cual queda demostrado con el numero de conceptos técnicos generados al igual que con las actuaciones administrativas proyectadas por los abogados; cumplíendose la meta fijada por la subsecretaria, la cual era fortalecer el grupo con profesionales del mas alto nivel profesional y académico, para que, en tiempo record, se atendiera el día a día y la descongestión. Es así, que en el momento de la entrega no hay documentos para suscripción del coordinador, ya que estos han sido evacuados (excepto los mencionados en los párrafos finales del numeral 3 del presente informe, ya que no reposan al interior del grupo y de los cuales el Dr. Mantilla no tiene conocimiento, ya que no le han sido puestos de presente)" (Subrayado nuestro)*

- 6 Para lograr cumplir con los objetivos pactados en el formulario 1 (anexo 2), el suscrito propuso a la Subsecretaria General le fuera delegada la suscripción de los respectivos actos administrativos generados por el grupo de quejas y soluciones y fue así como el suscrito proyectó la Resolución 029 del 15 de enero de 2007 (anexo 6), mediante la cual le fueron delegadas entre otras funciones la de expedir y suscribir "...Los autos de inicio y/o archivo, oficios, edictos y comunicaciones que se generen en desarrollo de las quejas o reclamos decepcionados por la Entidad".
- 7 De lo anterior se desprende el cumplimiento al 100% de los objetivos concertados a mediados de febrero de 2007 los cuales se sintetizan así:

**Objetivos concertados:**

**FORMULARIO UNO**

**1.- "Aprobar y suscribir los requerimientos generados por el grupo de quejas y soluciones"**

Gracias a la resolución 023 de enero de 2007 (anexo 6), la cual fue propuesta, y proyectada por el suscrito, los tramites represados a diciembre de 2006, mas los asuntos del día a día que llegaron durante el primer semestre de 2007, se evacuaron en su totalidad, no solo cumpliendo las metas del trabajo diario sino, descongestionando el represamiento existente y sobre el cual existe una investigación disciplinaria, contra los responsables de tal situación y en ningún momento el suscrito.

Dicho objetivo tenía un peso del 20%, y de manera injustificada y subjetiva se valoró un logro de 20, es decir una quinta parte del mismo, desconociendo los informes de los anexos 3, 4 y 5, que fueron de conociendo permanente de la evaluadora.

Conforme a lo anterior y de las pruebas aportadas en este recurso, el objetivo se cumplió en un 100%, trayendo como consecuencia inexorable un logro de 100.

**2.- "Atender oportunamente las solicitudes de los usuarios internos y externos relacionados con el grupo"**

Con los anexos 3, 4 y 5, se prueba que los trámites del día a día, es decir los radicados durante el primer semestre de 2007, fueron tramitados en un 100%

Dicho objetivo tenía un peso del 20%, y de manera injustificada y subjetiva se valoró un logro de 20, es decir una quinta parte del mismo, desconociendo los informes de los anexos 3, 4 y 5, que fueron de conociendo permanente de la evaluadora.



5A



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Ambiente **L.S. 1505**

Conforme a lo anterior y de las pruebas aportadas en este recurso, el objetivo se cumplió en un 100%, trayendo como consecuencia inexorable un logro de 100.

**3.- Diseñar y poner en funcionamiento un sistema mensual de indicadores para las quejas ambientales.**

Desde antes que la Dra. Rangel Barragán, llegara a la Secretaría Distrital de Ambiente, el suscrito tenía implementado el informe mensual de gestión, en el cual se desagregan las quejas presentadas por recurso, localidad, estado, etc., con sus respectivas graficas (indicadores), tortas y estadísticas, los cuales se presentaron mensualmente de manera ininterrumpida y de lo cual reposa constancia en el grupo de quejas y soluciones, los cuales reflejaron siempre la situación real del grupo, al principio (diciembre de 2006) represamiento, y durante el primer semestre del 2007, la evaluación progresiva de la evacuación de los tramites, mostrando siempre un aumento en el trabajo hasta llegar a 31 de julio a un 100% de trámites evacuados.

Basta con solicitar de manera aleatoria un informe mensual del periodo comprendido entre enero y julio de 2007, para constatar que gracias a dichos indicadores hoy podemos sustentar este recurso.

Dicho objetivo tenía un peso del 10%, y de manera injustificada y subjetiva se valoró un logro de 20, es decir una quinta parte del mismo, desconociendo los informes de los anexos 3, 4 y 5, que fueron de conociendo permanente de la evaluadora.

Conforme a lo anterior y de las pruebas aportadas en este recurso, el objetivo se cumplió en un 100%, trayendo como consecuencia inexorable un logro de 100.

**4.- Coordinar todas las actividades orientadas al cumplimiento de las metas globales del grupo.**

El suscrito como coordinador y responsable del grupo de quejas y soluciones tenía implementa una reunión semanal en donde participaban los técnicos y los abogados y se daban las pautas y lineamientos de trabajo para la semana siguiente, estas reuniones se celebraron de manera continua, durante todo el tiempo en el que estuve a cargo del grupo.

Lo anterior puede ser constatado, por las actas de reunión que reposan en el grupo de quejas y soluciones o por las declaraciones que a bien tenga practicar en cualquiera de los profesionales que prestaron sus servicios en el grupo durante dicho periodo.

Dicho objetivo tenía un peso del 20%, y de manera injustificada y subjetiva se valoró un logro de 20, es decir una quinta parte del mismo, desconociendo los informes de los anexos 3, 4 y 5, que fueron de conociendo permanente de la evaluadora.

Conforme a lo anterior y de las pruebas aportadas en este recurso, el objetivo se cumplió en un 100%, trayendo como consecuencia inexorable un logro de 100.

**5.- Realizar seguimiento y coadyuvar el cumplimiento de los planes de mejoramiento y requerimiento exigidos, por los organismos de control.**

Frente a este objetivo, cabe mencionar que el grupo de quejas y soluciones, mientras estuvo bajo la coordinación de suscrito nunca fue objeto de hallazgo alguno por parte de la Contraloría Distrital o de la Personería de Bogotá, Procuraduría General de la Nación o cualquier otro órgano de control que mereciera suscribir un plan de mejoramiento o algún requerimiento o actuación disciplinaria etc.

58



Por el contrario fueron atendidas las visitas de estos organismos a satisfacción, ya que siempre que practicaban visita por algún asunto en particular, el mismo ya había sido tramitado por el grupo de quejas y soluciones. Lo anterior se puede constar por las actas de visita que reposan en el archivo de la oficina de quejas y soluciones y que el suscrito no tiene en su poder porque hacen parte de dicho archivo.

Dicho objetivo tenía un peso del 10%, y de manera injustificada y subjetiva se valoró un logro de 70.

Conforme a lo anterior y de las pruebas aportadas en este recurso, el objetivo se cumplió en un 100%, trayendo como consecuencia inexorable un logro de 100.

6.- *participar en representación de la Secretaría en los eventos, reuniones mesas de trabajo, etc, para los cuales sea delegado por la subsecretaria general y presentar los informes requeridos.*

El suscrito jamás dejó de asistir a ninguna reunión a la cual hubiere sido designado, tan es así que representé a la Entidad en el proyecto de inspección, vigilancia y control de esta secretaría, que a la fecha continúa liderando, siendo la entidad pionera y ejemplo en el tema a nivel distrital.

Dicho objetivo tenía un peso del 10%, y de manera injustificada y subjetiva se valoró un logro de 90.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta que jamás dejé de asistir a ninguna reunión, el objetivo se cumplió en un 100%, trayendo como consecuencia inexorable un logro de 100.

#### **EVALUACIÓN FORMULARIO DOS**

Siguiendo la misma metodología implementada en el formulario uno, me permito pronunciarme sobre cada uno de los áreas evaluadas de la siguiente manera:

#### **PRODUCTIVIDAD**

Con sorpresa se encuentra que las evaluaciones en promedio, según la evaluadora, tuvieron un nivel de ejecución por debajo (P.D), criterio a toda luces subjetivo y ajeno de la realidad, apartándose de todos los informes presentados y que sirven de sustento para desvirtuar el valor otorgado en el peso de los logros del formulario uno.

Con las mismas pruebas solicito se revoque en su totalidad el presunto nivel de ejecución y se le de el valor que merece el cumplimiento del 100% de los objetivos concertados.

#### **ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

De la lectura de este acápite se verifica que el nivel de ejecución estuvo por debajo (P.D) y adecuado (ADEC), hecho que no tiene soporte fáctico alguno máxime cuando a la fecha se continúa liderando un proyecto de gran envergadura a cargo del Banco Mundial y Cámara de Comercio

#### **CONDUCTA LABORAL**

La evaluación se encuadró dentro de los parámetros de adecuada (A.D.) y por debajo (P.D.), evaluación alejada de criterios objetivos y reales lo que llevaría a desvirtuarse completamente porque no existe un soporte legal que legitime otorgarle dichos valores.

SA



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Ambiente 1505

*Cabe mencionar que durante el período en que el suscrito estuvo a cargo del grupo **jamás** recibió requerimiento alguno por parte de la evaluadora que pusiera en tela de juicio el cabal cumplimiento de sus funciones, por el contrario la productividad aumentaba potencialmente, muestra de esto fueron los informes mensuales de gestión que demuestran que la Oficina se encontraba el día en sus trámites a 31 de julio de 2007.*

*Frente a la Administración de Personal y Conducta Laboral durante dicho período el suscrito no recibió observación alguna ni escrita ni verbal; hecho que demuestra que los puntajes obtenidos en todos los niveles fueron resultado de una valoración irresponsable, subjetiva, sin asidero fáctico ni jurídico que conlleva a una flagrante violación de mis derechos como trabajador afectando de manera directa derechos constitucionales al buen nombre, honra y dignidad.*

8 *Una vez revisado el anexo 7, se colige una flagrante violación al debido proceso y al principio constitucional de la buena fe habida cuenta que el 15 de febrero de 2007, fecha en que se concertaron los objetivos, se firmó el mencionado documento sin que en él estuvieran consignados los resultados de la evaluación y de manera abrupta en el mes de julio aparece el mismo documento diligenciado en su integridad.*

*Esta situación indica que la evaluadora hizo uso de un documento con espacios en blanco y lo diligenció de manera arbitraria contrariando jurisprudencia reiterada en donde se exige que un documento en blanco suscrito por las partes debe ser diligencia en presencia de los intervinientes o en caso contrario debe anexarse carta de instrucciones autorizando el mismo.*

*Esta irregularidad hizo crear una apariencia de aceptación de los criterios de ponderación al estar consignado la firma del evaluado.*

### **1.3. CONSIDERACIONES JURIDICAS DE LA SUBSECRETARIA GENERAL Y DE CONTROL DISCIPLINARIO PARA RESOLVER.**

La evaluación del desempeño tiene por objeto poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficiencia con que los funcionarios vinculados a una entidad llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades de sus puestos de trabajo.

De la misma forma la evaluación del desempeño es un proceso continuo a través del cual el Jefe y subordinado analizan como se va desarrollando el trabajo y van corrigiendo desviaciones, proceso el cual va quedando documentado y que sirve en últimas para toma de decisiones. Para la evaluación sea parcial o definitiva, debe realizarse una revisión global en términos fundamentales de verificar si el resultado obtenido coincide con la propia percepción de la realidad de los objetivos propuestos y concertados.

Es ineludible que tanto el evaluador como el evaluado deben conocer de ante mano los criterios cualitativos y cuantitativos con los que serán medidos sus resultados laborales. Por ende al evaluarse los niveles de cumplimiento de las distintas actividades concertadas con el evaluado y que se desarrollaran de manera habitual, es claro que la evaluación debe apuntar al grado de consecución de los diferentes objetivos propuestos y fijados por mutuo acuerdo.

Para que la evaluación sea objetiva deben apreciarse por el evaluado las diversas acepciones del concepto de desempeño: Nivel de rendimiento laboral, contribución al trabajo asignado, productividad individual, observancia precisa de las normas laborales vigentes, así



87A



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Ambiente  1505

como la dedicación, empeño, laboriosidad y demás atributos den un trabajo individual dedicado y escrupuloso de conformidad con los estándares y cometidos definidos.

Además de los anteriores conceptos de evaluación, el evaluador debe observar otro número de variables determinadas por la conjunción de diversos atributos del trabajo que son exigibles a un empleado al servicio del Estado: Legalidad, eficacia, honradez, objetividad, economía, diligencia y lealtad institucional, entre otros, de ahí que resulta importante situar los formatos de la evaluación del desempeño para comprender sus factores de análisis y considerar que al evaluar a servidores públicos es imprescindible considerar el contexto legal y organizativo de su desempeño.

De este modo el artículo 1º de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, establece lo siguiente:

*"Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad."*

En concordancia el artículo 2º ibidem consagra los principios de la función pública así:

*"1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.*

*2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.*

*3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:*

*a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;*

*b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;*

*c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;*

*d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia."*

Que de conformidad con las normas expresadas se puede concluir entre otros aspectos los siguientes: 1) Que en la evaluación del desempeño se valora la conducta laboral demostrada por el servidor público durante determinado lapso de tiempo y 2) Verifica el cumplimiento eficaz, eficiente y diligente de los indicadores o actividades previamente concertadas.



5A





A su turno el artículo 50 del Decreto 1227 del 25 de Abril de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, señala que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en el servicio.

Como base en este principio los artículos 51 y 52 del Decreto 1227 de 2005 señalan lo siguiente:

*"Artículo 51. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:*

*51.1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y*

*51.2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.*

*Artículo 52. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.*

*Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional."*

A su vez el artículo 54 ibídem prescribe:

*"La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.*

Quedando claros los principios y objetivos que orientan la permanencia y desempeño de los empleados de carrera, el Decreto 1227 del 25 de Abril de 2005 ha señalado expresamente como deberá surtirse la evaluación de desempeño, a lo cual el artículo 53 ibídem establece lo siguiente:

*"Artículo 53. Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:*

*53.1 Por el período anual comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1º de agosto y el 31 de enero del siguiente año.*

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

*53.2. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse.*

5A



Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad.

Que con base en el artículo 33 del Decreto 760 de 2005 "por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones", es obligación y responsabilidad de los Jefes y Directores evaluar a los empleados de carrera dentro de los plazos y en casos establecidos por la ley, de no hacerlo podrán estar inmersos en una investigación de carácter disciplinario.

Que el Decreto 760 de 2005 en el título VII, artículo 33 y siguientes contiene un procedimiento administrativo especial para la calificación de los empleados de carrera, en el cual dispone que "contra la calificación definitiva expresa o presunta se podrá interponer el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan." Además señala la norma "que los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella, y que el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo."

Que el procedimiento administrativo especial plasmado en el Decreto 760 de 2005, también señala en el artículo 36 que "**contra las evaluaciones semestrales o parciales expresas o presuntas no procederá recurso alguno.**"

Que remitiéndose al Artículo 56 del Código Contencioso Administrativo dispone que los recursos de reposición y de apelación siempre deberán resolverse de plano, a no ser que al interponer este último se haya solicitado la práctica de pruebas, o que el funcionario que ha de decidir el recurso considere necesario decretarlas de oficio.

Que sobre el particular y específicamente en materia de recursos administrativos establecidos en el Código Contencioso Administrativo y demás normas concordantes, se han establecido unos requisitos mínimos para interponer los recursos en la vía gubernativa, exigencias que constituyen presupuestos procesales indispensables para su interposición, toda vez que su omisión es causal de rechazo del recurso, de acuerdo con el artículo 53 del Decreto 1 de 1984.

Dimensionando el examen normativo anterior de cara a los fundamentos y peticiones esbozados por el evaluado – recurrente en su escrito, se observa y advierte lo siguiente:

1. El recurrente en su escrito de recurso manifiesta expresamente que interpone "RECURSO REPOSICION Y EN SUBSIDIO DE APELACION, contra la "EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 2 DE ENERO DE 2007 Y EL 31 DE JULIO DE 2007", realizada por la Ex Subsecretaría General de la Secretaría Distrital de Ambiente, Dra. Edna Patricia Rangel Barragán.
2. También se observa que en el acápite de los hechos del escrito de recurso incoado, el recurrente señala claramente que "A mediados del mes de septiembre de 2007, me fue comunicada en la Dirección de Gestión Corporativa de la SDA, el resultado de la evaluación

SA



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Ambiente N.º 1505

parcial del desempeño, efectuada por la Ex subsecretaría General Dra. Edna Patricia Rangel Barragán, en la cual se me informó que obtuve una calificación de 493.80 puntos, del periodo comprendido entre el 2 de enero y el 31 de julio de 2007. En dicha oportunidad se me informó que contra dicha evaluación, por ser parcial no procedía ningún recurso, solamente contra la que evaluaba el total del periodo.

3. Igualmente el recurrente en el acápite de peticiones del escrito de recurso solicita "Se revoque en su integridad las evaluaciones consignadas en los formularios uno (1) y dos (2) en el periodo comprendido entre el 02 de Enero de 2007 al 31 de Julio de 2007 realizada por la Dr. Rangel Barragán y en su lugar calificar teniendo en cuenta los criterios de avance y cumplimiento en el Grupo de Quejas y Soluciones."

En este orden de ideas queda claro que el recurrente lo que pretende con el recurso incoado es la **REVOCATORIA DE LA EVALUACIÓN COMPRENDIDA ENTRE EL PERIODO DEL 2 DE ENERO DE 2007 AL 31 DE JULIO DEL MISMO AÑO**, pretensión que a todas luces va en contravía con el procedimiento del decreto 760 de 2005, que expresamente señala que contra las evaluaciones semestrales o parciales expresas o presuntas no procederá recurso alguno. Concordante con lo anterior es importante resaltar que la misma Ley 909 de 2004 artículo 38, señala que la evaluación definitiva será el resultado de la calificación al periodo anual, determinado en las disposiciones reglamentarias y que deberá incluir dos (2) evaluaciones parciales al año.

De otra parte es importante advertir al recurrente, que no obstante este despacho podría decidir de fondo el presente recurso aplicando el principio de eficacia, (Artículo 3 del Código Contencioso Administrativo), el cual consiste en que los procedimientos administrativos deben lograr su finalidad, removiendo de oficio los obstáculos puramente formales y evitando decisiones inhibitorias, las cuales podrán sanearse en cualquier tiempo *de oficio* o a petición del interesado, también es cierto que el recurrente en su pretensión principal y única, solicita la revocatoria del periodo comprendido entre el 02 de Enero de 2007 al 31 de Julio de 2007 realizada por la Dr. Rangel Barragán, evaluación parcial sobre la cual no procede ningún recurso como ya se menciona en apartes anteriores del presente escrito. Por ende mal estaría por este despacho definir la situación de la calificación definitiva cuando el recurrente en sus pretensiones no lo ha solicitado, es decir la administración no puede definir una situación más allá de lo que no ha sido pedido por el recurrente.

Asimismo este despacho observa que aunque el recurrente interpuso el recurso dentro del término legal, es decir dentro de los cinco (5) días siguientes de la notificación personal, es claro también que el recurso contiene vicios de forma que implican rechazarlo de plano por improcedente, y por ende no se entrara analizar y resolver los demás aspectos sustanciales del recurso incoado.

Que en mérito de lo expuesto,



SA



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

D.S. 1505

RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Rechazar por improcedente el recurso de reposición interpuesto contra la **EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 2 DE ENERO DE 2007 Y EL 31 DE JULIO DE 2007**, por el funcionario **ADOLFO JOSE MANTILLA ESPINOSA** identificado con el numero de Cedula de Ciudadanía No. 11.314.585 de Girardot, Profesional Especializado Código 222 Grado 25, por razones las expuestas en las consideraciones del presente escrito.

**ARTICULO SEGUNDO:** Notificar la presente decisión al evaluado señor **ADOLFO JOSE MANTILLA ESPINOSA**, Profesional Especializado Código 222 Grado 25, en el grupo interno de Trabajo de la Dirección de Evaluación, Control y Seguimiento Ambiental.

**ARTICULO CUARTO:** Conceder el recurso de Apelación ante el Secretario Distrital de Ambiente en el efecto devolutivo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los **20 JUN 2008**

**SAMIR JOSE ABISAMBRA VESGA**  
**SUBSECRETARIO GENERAL Y DE CONTROL DISCIPLINARIO**

PROYECTÓ: JUAN CARLOS CUBILLOS RAMIREZ  
ABOGADO - CONTRATISTA

SB.