



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 46364 (1558) 2020

Jurídico

1989

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Evaluación de desempeño.

RESUMEN:

1. El empleador puede, en el ejercicio de sus facultades de organizar y dirigir su empresa, calificar y evaluar el desempeño de sus trabajadores, con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estos últimos.
2. El sistema de evaluación practicado por el empleador debe encontrarse incluido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.07.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 02.11.2020, de doña María de la Luz Benavente Riobó, en representación de Universidad Santo Tomás.
- 3) Ordinario N°2.711 de 14.10.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Pase N°64 de 14.09.2020, de Jefa de Departamento de Relaciones Laborales (S).
- 5) Presentación de 11.09.2020, del Sindicato Empresa Universidad Santo Tomás.

SANTIAGO,

09 AGO 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO EMPRESA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
sindicatoust@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 5), ustedes han solicitado un pronunciamiento jurídico que determine si la Universidad Santo Tomás puede exigir la aplicación de un Sistema de Evaluación de Desempeño a sus académicos.

Precisan, que el empleador ha establecido que los académicos y administrativos deben someterse a una evaluación de desempeño profesional todos los años, la que siempre se ha realizado bajo una modalidad de trabajo presencial tanto en el aula, como en clases prácticas.

Durante el año 2020, atendida la pandemia causada por la enfermedad Covid-19, fue suspendida la asistencia a clases presenciales en todos los niveles del sistema educacional, no obstante lo cual, la Universidad continuó implementando el sistema de evaluación docente y utilizando los mismos criterios que se aplicaban los períodos anteriores, cuando los trabajadores desempeñaban sus funciones con completa normalidad.

Agregan que la evaluación en comento no está regulada en la ley, tampoco en los contratos individuales o colectivos del trabajo, ni mencionada en un reglamento interno, por lo carecería de legalidad.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado al empleador, quien contestó mediante presentación del antecedente 2)

En su respuesta, la Universidad sostiene que la organización sindical confunde dos evaluaciones diversas: la evaluación docente, que es realizada por los estudiantes respecto de la práctica docente; y la evaluación de desempeño, la cual está debidamente regulada en el "Reglamento del Académico UST 2020", por lo que no se trataría de una evaluación desregulada por parte del empleador.

Agrega que evaluar a los profesores se encuentra dentro de las facultades de dirección que tiene el empleador, las que deben ejercerse respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y que, en el caso particular, la evaluación de desempeño fue modificada para realizarse de manera *on line* para proteger la salud de los dependientes, sin perjuicio que, además, se habrían eliminado como indicadores aquellas actividades que no pudieron realizarse producto de la pandemia.

Como cuestión previa, cumple anotar, que revisado el Decreto N°032/20 de 26.06.2020, de la Rectoría Nacional y Vicerectoría Académica, Investigación y Postgrado, que Oficializa Nuevo Texto del Reglamento del Académico de la Universidad Santo Tomás, acompañado por el empleador, fue posible constatar que contiene un Título IX denominado "Evaluación de los Académicos".

En su articulado, dicho título indica, en lo que interesa, que los y las académicos y académicas de planta, adscritos a una unidad académica, están sometidos a un proceso anual de evaluación de desempeño, el que deberá tenerse en cuenta al evaluar su promoción en la carrera académica. Dicho proceso culmina con una calificación del desempeño en una escala de cuatro niveles: sobresaliente, bueno, suficiente e insuficiente. Quienes resulten calificados como sobresalientes pueden acceder a un incentivo económico; una calificación suficiente deja condicionada la permanencia del académico al cumplimiento de actividades de mejoramiento; y quienes sean calificados como insuficientes son desvinculados de la institución.

Cumple agregar, que ni la organización recurrente ni el empleador acompañaron copia del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Precisado lo anterior, y sobre lo consultado, es posible informar, que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°2228/38 de 22.04.2016, indica: "*que esta Dirección, ha sostenido en forma reiterada y uniforme, mediante dictámenes N°s. 626/13, de 21.01.91 y 3441/138, de 19.06.96,*

entre otros, que *'corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad'*.

"Sin perjuicio de lo anterior, este Servicio ha sostenido también que en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, dichas facultades del empleador tienen como límite infranqueable los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, el derecho a la dignidad, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y el derecho a no ser discriminado arbitrariamente. A su vez, los derechos fundamentales del trabajador habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las referidas potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, que se fundan en la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, conclusiones doctrinarias contenidas, entre otros, en dictámenes N°s. 2328/130, de 19.07.2002 y 2210/035, 05.06.2009.

"Habida consideración de lo expuesto en los acápites precedentes, no cabe sino concluir que, en la especie, el empleador puede, en el ejercicio de sus facultades de organizar y dirigir su empresa, calificar y evaluar el desempeño de sus trabajadores, con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estos últimos".

Ahora bien, el inciso 1° del artículo 153 del Código del Trabajo establece: *"Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".*

A su vez, el artículo 154 del mismo cuerpo legal dispone, en lo pertinente: *"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores".

Añade el Dictamen N°2.228/38, ya citado, que: *"Asimismo, preciso es colegir, que el único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, es el citado reglamento interno, el cual constituye precisamente una manifestación de sus facultades de mando y dirección.*

"De tal suerte, el sistema de evaluación practicado por la empresa empleadora de que se trata respecto de sus dependientes que se desempeñan como supervisores, profesionales y similares, debe incluirse dentro de su cuerpo reglamentario respectivo".

En este mismo sentido se han pronunciado los Ordinarios N°s 2.602 de 15.07.2014 y 3.674 de 10.08.2017.


Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es posible señalar, que el documento denominado "Reglamento del Académico de la Universidad Santo Tomas" no es el documento idóneo para establecer obligaciones a que deben sujetarse los trabajadores, como es la evaluación de desempeño que se les aplica

en forma anual, sino que esa normativa debe encontrarse contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones y jurisprudencia citada, es posible informar, que:

1. El empleador puede, en el ejercicio de sus facultades de organizar y dirigir su empresa, calificar y evaluar el desempeño de sus trabajadores, con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estos últimos.
2. El sistema de evaluación practicado por el empleador debe encontrarse incluido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sra. María de la Luz Benavente Riobó, Universidad Santo Tomás (Hamburgo N°165, Ñuñoa)
- Departamento de Relaciones Laborales