

|| REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO ADMINISTRATIVO DE DESCONGESTIÓN DEL CIRCUITO DE
YOPAL – CASANARE
SISTEMA ORAL

Yopal, veintidós (22) de Octubre de dos mil veinte (2020)

Ref: NRD: Nulidad del acto administrativo Resolución No. 004699 del 27 de noviembre de 2014 que acepta la renuncia del cargo de Técnico Operativo Código 3132 grado 13 a la demandante Doryany Consuelo Sierra Castro, solicitando el reintegro. Sentencia Estimatoria.

Radicado : 85001-33-33-001-2015-219-00
Demandante: DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO
Demandado: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC
Juez : GLADYS GARCIA BARRAY

Procede el Juzgado Administrativo de Descongestión del Circuito de Yopal a proferir sentencia que ponga fin a la instancia en el asunto de la referencia, habiendo sido agotadas todas las etapas contempladas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo para este tipo de medio de control, haciendo el examen de que los presupuestos procesales normativos estén satisfechos.

1. ANTECEDENTES

1.1. OBJETO DE LA DEMANDA

La señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, por conducto de apoderado judicial, en ejercicio del medio de control de NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO consagrado en 138 del C.P.A.C.A., incoa en contra del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, buscando se surta el trámite legal y se acceda a las pretensiones de la demanda, por cuanto se siente vulnerada con la expedición del acto administrativo acusado Resolución No. 004699 del 27 de noviembre de 2014 que acepta la renuncia provocada al cargo de Técnico Operativo código 3132 grado 13, trasgrediendo disposiciones constitucionales y legales.

1.2. PRETENSIONES

Se resumen así:

1. Se declare nula Resolución No. 004699 de fecha 27 de noviembre de 2014 mediante cual se aceptó la renuncia provocada al cargo de técnico operativo código 3132 grado 13 que aceptó la renuncia a DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO
2. Como consecuencia de lo anterior se ordena el reintegro de DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO en el mismo cargo que venía desempeñando en iguales condiciones de trabajo a las que poseía al momento de su desvinculación o en otro igual o de superior categoría.

3. Se condena a la entidad demandante INPEC al pago de los salarios, primas reajustes o aumentos de sueldo y demás emolumentos que el demandante dejó de percibir, desde la fecha de su ilegal desvinculación y hasta que se produzca el reintegro.
4. Se reconozca para efectos de prestaciones sociales que no ha existido solución de continuidad en la prestación del servicio por parte de la demandante, desde cuando fue desvinculada hasta cuando sea efectivamente reintegrada.
5. Que se ordene el cumplimiento de la sentencia dentro del término legal.

1.3. HECHOS DE LA DEMANDA:

Se extractan así:

La señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, fue nombrada mediante resolución No. 010032 de fecha 13 de agosto de 2010 con carácter provisional como técnico operativo código 3132 grado 13 en el establecimiento Penitenciario y Carcelario de Yopal, en donde prestó sus servicios, habiendo presentado renuncia provocada al cargo, la cual acepta el INPEC mediante la resolución No. 004699 de fecha 27 de noviembre de 2014.

El INPEC dispuso su traslado mediante la resolución No. 00337 de fecha 22 de febrero de 2013 a la ciudad de Bogotá, contra la citada resolución formulo recurso de reposición, y contra lo allí resuelto solicito su revocatoria, el NPEC no accedió a reponer, ni a revocar el acto administrativo de traslado y por el contrario insistió en el cumplimiento de la orden de traslado desconociendo que con su actuar se desintegraba su familia, y se ponía en riesgo la formación y desarrollo humano de su mejor hija.

Dentro del término de ejecutoria de la citada resolución, es decir, sin encontrarse en firme el acto administrativo que dispuso su traslado, la demandante fue elegida miembro de la junta directiva del sindicato, adquiriendo de inmediato el denominado fuero sindical. Condición que le fue comunicada al LNPEC, pero que este interpreto como una estrategia para impedir la orden de traslado

A partir del momento en que puso en conocimiento irregularidades imputables a la conducta de uno de los funcionarios del INPEC de Yopal, empezó a verse sometida a diferentes actos constitutivos de acoso laboral, por parte del director del establecimiento Señor WILLIAN ALBERTO ROA ALFONSO, que dieron lugar a que se formularan las respectivas denuncias y quejas que se encuentran en investigación y se dispone su traslado a la ciudad de Bogotá.

Amparada en un fallo de tutela dictado por el Juzgado Segundo del Circuito de Yopal, consiguió que los efectos de la resolución fueran suspendidos en razón que con el traslado ordenado se vulneraban derechos fundamentales de su menor hija, cumpliendo la condición impuesta por el juez de tutela, se hizo efectivo el traslado ordenado mediante la citada resolución, sin embargo y durante todo el tiempo que permaneció suspenso hasta el día de su renuncia provocada, la demandante no gozo del servicio de salud, por irregularidades atribuibles a la entidad

La situación de desprotección de su mejor hija, como las conductas evidentes de acoso laboral a que fue sometida como también el desconocimiento de todos sus derechos como el del fuero sindical, condujeron a que la demandante optara de manera obligatoria a solicitar una licencia no remunerada que en principio le fue concedida pero que con posterioridad el INPEC se negó a prolongar o prorrogar, al persistir esas circunstancias la demandante se vio obligada a presentar renuncia del cargo exponiendo las razones que condujeron a su decisión. Por su parte le INPEC le ofreció como respuesta la presentación de una nueva renuncia sin hacer alusión a los hechos que la motivan.

La hoja de vida laboral de la demandante muestra el cabal y fiel cumplimiento de sus deberes, que en la planta de personal del establecimiento carcelario de Yopal no existe el perfil profesional requerido para el desempeño de las funciones asignadas, por lo cual no se encuentra ninguna justificación para que la entidad INPEC, adopte este tipo de medidas

que solo perjudican a personas y a su núcleo familiar como es el caso de la demandante, quien para la fecha de declaración de insubsistencia, devengada un sueldo básico mensual de \$1.494.296 y demás prestaciones a que tiene derecho, quien agotó el requisito de procedibilidad ante la Procuraduría General de la Nación, sin llegar a ningún acuerdo respecto a las pretensiones de la demanda.

1.4. DISPOSICIONES QUEBRANTADAS Y CONCEPTO DE VIOLACIÓN

Consideramos que el acto administrativo acusado vulnera normas Constitucionales y legales.

Constitucionales: 1, 25, 29, 209 De la Constitución Política

Legales: Decreto 2400 de 1968, artículo 27; Decreto 1950 de 1973; Le 443 de 1998 artículo 37.

CONCEPTO DE VIOLACIÓN:

El acto administrativo acusado fue expedido con desviación de poder y falsa motivación, ya que tuvo una finalidad distinta a la necesidad del servicio.

Aduce que la renuncia de la demandante no fue libre y espontánea, por el contrario fue provocada por el Director del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Yopal pues al poner en conocimiento irregularidades imputables a la conducta de una de las funcionarias de la dirección del Establecimiento Carcelario y Penitenciario de Yopal, además de disponerse su traslado, empezó a verse sometida a diferentes actos constitutivos de acoso laboral, por parte del director Señor WILLIAN ALBERTO ROA ALFONSO, que dieron lugar a que se formularan las respectivas denuncias y quejas que se encuentran a un en estado de investigación.

Entre las causales de retiro del servicio el legislador previó la renuncia regularmente aceptada, entendida como la manifestación espontánea y voluntaria de separarse definitivamente del ejercicio de la función pública.

Cita el artículo 26 de la Constitución Política, según el cual, toda persona es libre de escoger o dejar de lado un oficio o profesión, de acuerdo a sus intereses, sin que existan limitaciones distintas de aquellas que pretendan salvaguardar la continuidad y buena prestación del servicio.

Respecto de la causal de retiro del servicio por renuncia, el artículo 27 del Decreto 2400 de 1968, señala que: "*Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio...*"

Por su parte el Decreto 1950 de 1973, artículo 110, Derogado por el Decreto 1083 de 2015. "*Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente*", reitera la posibilidad con que cuenta un servidor público de dejar sus funciones mediante la renuncia regularmente aceptada, precisando para ello que una vez esta sea puesta en conocimiento de la administración, la autoridad nominadora deberá pronunciarse en relación con su aceptación.

También el literal b) del artículo 37 de la Ley 443 de 1998, consagra como causal de retiro de la función pública de los empleados de carrera la renuncia regularmente aceptada de un servidor público, en los siguientes términos "*b. Por renuncia regularmente aceptada...*"

Igual criterio aplica para los empleados nombrados en provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción que tienen la posibilidad de presentar su renuncia en el momento en que así lo decidan, esto, con carácter libre, voluntario e inequívoco, y en los términos previstos en los Decretos 2400 de 1968 y 1950 de 1973.,

El Consejo de Estado en reciente pronunciamiento ha dejado definido que: Resulta pertinente recordar que de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27 del Decreto 2400

de 1988 y 110 y 113 del Decreto 1950 de 1973, el acto de la renuncia contiene una serie de elementos característicos que tipifican la expresión de la voluntad del empleado, entre ellos la manifestación propia, espontánea e inequívoca del querer dejar el empleo.

Lo anterior constituye una expresión de la solemnidad de que debe estar rodeado el acto de renuncia, a saber, la forma clara y precisa en que el empleado público manifiesta su voluntad de dejar sus funciones, en contraposición con las fórmulas imprecisas que pueden dar lugar a confusiones.

Así, la renuncia debe reflejar la voluntad inequívoca del funcionario de retiro de su empleo, debe ser consciente, ajena a todo vacío de fuerza o engaño, por lo cual, se deben examinar las condiciones y el entorno en que se produjo. (Sentencia de fecha 20 de octubre de 2014, Expediente 3154--2013).

En el caso particular la demandante, es evidente que su renuncia es provocada, es decir, obedeció a las diferentes presiones ejercidas por la Entidad demandada, en otras palabras se vio obligada a renunciar a su cargo, porque con el traslado dispuesto se ponía en serio peligro la estabilidad de su familia y el derecho de su menor hija a la educación y a tener una familia. Son fehacientes las pruebas sobre el acoso laboral al que fue sometida hasta lograr que presentara su renuncia, lo mismo que el desconocimiento del fuero sindical a que tenía derecho.

El artículo 26 de la Constitución Nacional preceptúa: (...) que toda persona es libre de escoger profesión u oficio.

Entonces el acto de renuncia debe reflejar la voluntad cierta e inequívoca del funcionario de dejar o retirarse de su empleo, es decir debe ser ajena a todo fuerza o engaño.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

Se resume así:

Fecha	Actuación	Folio
04-05-2015	Presentación de la demanda ante la Oficina de Apoyo Judicial de Yopal	09
05-05-2015	Reparto	213
04-06-2015	Auto inadmite la demanda.	214
09-06-2015	Notificación	2015
01-07-2015	Informe secretarial venció término de subsanar la demanda	218
03-07--2015	Auto admite la demanda.	219
06-07-2015	Notificación admisión demanda.	220
03-12-2015	Confirma mesa de ayuda correo electrónico Consejo Superior de la Judicatura Cendoj, entrega mensaje enviado el 12/3/2015 al dominio	223 253
18-03-2016	Informe secretarial venció el término para contestar la demanda y no se contestó	225
14-04-2016	Auto tiene por no contestada la demanda	226
15-04-2016	Notificación auto que tiene por no contestada la demanda y cita audiencia inicial	227
08-09-2016	Audiencia inicial, se sanea el proceso, se resuelve sobre excepciones previas, se fija el litigio, se practica conciliación se declara agotada por inasistencia de la parte demandada, se decretan las pruebas solicitadas por la parte demandante y se decreta de oficio	228 a 231
10-03-2017	Audiencia de pruebas, se sanea el proceso, se incorpora la prueba documental allegada al proceso, y se recepciona e incorpora la prueba testimonial solicitada por la parte demandante.	210 C. Pruebas
27-03-2017	Presenta alegatos de conclusión apoderada de la parte actora	233 a 240
	Parte demandada INPEC	No presenta
29-03-2017	Ingresa para fallo	241
06-08-2019	Se remite el proceso del Juzgado Primero Administrativo de Yopal al Juzgado Administrativo de Descongestión de Yopal	242
12-08-2019	Auto, se avoca conocimiento por el Juzgado de Descongestión Administrativo de Yopal	243

16-12-2019	Se devuelve el proceso del Juzgado Administrativo de Descongestión de Yopal al Juzgado Primero Administrativo de Yopal	244
12-02-2020	Se remite el proceso del Juzgado Primero Administrativo de Yopal al Juzgado Administrativo de Descongestión de Yopal	246
13-02-2020	Auto, se Avoca conocimiento por el Juzgado de Descongestión Administrativo de Yopal	247
22/10/2020	Sentencia	253 y ss

Las partes hacen las siguientes manifestaciones: avoca

2.1. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR EL INPEC. El INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, no contestó la demanda.

2.2 ALEGATOS DE CONCLUSION

2.2.1 DE LA PARTE DEMANDADANTE: Hace un recuento de los hechos de la demanda en conclusión dice que a partir del momento en que mi representada como era su obligación, puso en conocimiento irregularidades imputables a la conducta de una de las funcionarias de la dirección del Establecimiento Carcelario y Penitenciario de Yopal, además de disponerse su traslado, empezó a verse sometida a diferentes actos constitutivos de acoso laboral, por parte del director del establecimiento Señor WILLIAN ALBERTO ROA ALFONSO, que dieron lugar a que se formularan las respectivas denuncias y quejas que se encuentran a un en estado de investigación y amparada en un fallo de tutela dictado por el Juzgado segundo del Circuito de Yopal, consiguió que los efectos de la resolución fueran suspendidos en razón que con el traslado ordenado se vulneraban derechos fundamentales de su menor hija, cumplida la condición impuesta por el Juez de Tutela, se hizo efectivo el traslado ordenado mediante la citada resolución, sin embargo y durante todo el tiempo que permaneció en suspenso hasta el día de su renuncia provocada mi representada no gozo del servicio de salud, por irregularidades atribuibles a la Entidad y la situación de desprotección de su menor hija, como las conductas evidentes de acoso laboral a que fue sometida como también el desconocimiento de todos los derechos como el del fuero sindical, condujeron a que optara de manera obligada a solicitar una licencia que en principio le fue concedida pero que con posterioridad el LNPEC se negó a prolongar o prorrogar viéndose a presentar renuncia del cargo exponiendo las razones que condujeron a su decisión. Por su parte el Inpec le ofreció como repuesta la presentación de una nueva renuncia sin hacer alusión a los hechos que la motivan, siendo la renuncia como causal del retiro del servicio según nuestro ordenamiento jurídico debe tener un origen libre y espontaneo ajeno a cualquier presión o influencia que condicione su voluntad.

Cita la normativa aplicable al asunto y refiere que con los documentos allegados al proceso correspondientes como son las denuncias y quejas formuladas por la actora en las que se pone en conocimiento las diferentes conductas constitutivas de presunto acoso laboral a que fue sometida por parte del director del establecimiento carcelario, circunstancias que también fueron ratificadas por las declarantes y por el señor Luis Eduardo Archila Toloza, quien además de ser compañero de trabajo es representante del sindicato de trabajadores de esa entidad.

Así mismo afirma que con los documentos remitidos por la entidad demandada en virtud del requerimiento hecho por el despacho acreditan el trámite dado a estas quejas y de las cuales se destacan que hasta la fecha no han sido resueltas.

Se encuentra igualmente acreditado que la demandante tenía fuero sindical como miembro del sindicato y fue desconocido por la entidad demandada, el que se acredita objetivamente en el plenario y se deduce de las aclaraciones ofrecidas por los declarantes.

Son las razones para pedir se declare la Nulidad Absoluta de la resolución No. 004699 de fecha 27 de Noviembre de 2014 mediante la cual se aceptó la renuncia provocada al cargo de Técnico Operativo código 3132 Grado 13.

2.2.2 De la parte demandada: Ha guardado silencio en el curso del proceso a pesar de estar notificada del asunto.

2.3.3 Del Ministerio Público: Guardó silencio.

3. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Nuestra Carta Política, tiene como fin primordial ser garante de los derechos fundamentales de los conciudadanos, propendiendo porque se respete sus derechos constitucionales. Conforme lo dispone en el artículo 132 del C.G.P., en armonía con los artículos 207 de la Ley 1437 de 2011, y el art. 29 de la C.P., el control instrumental del proceso se ha encontrado acorde al procedimiento procesal, en tanto, la competencia es del Juzgado de conocimiento del Distrito Judicial Administrativo de este Distrito.

3.1. COMPETENCIA Y OTROS ASPECTOS PROCESALES:

El Juzgado al verificar el cumplimiento de los presupuestos procesales de competencia (artículo 155 numeral 3° del C.P.A.C.A.), demanda en forma, capacidad para ser parte y capacidad para comparecer al proceso, agotado el trámite de ley, sin que se observe causal de nulidad que invalide lo actuado, procede el Juzgado Administrativo de Descongestión de Yopal a decidir el caso sub examine, en armonía con lo normado en el artículo 187 ibidem.

De igual forma, en aplicación al contenido del artículo 207 del C.P.A.C.A., efectúa el control de legalidad respectivo y al efecto declara que no existe vicio alguno que conlleve a la nulidad de lo hasta ahora actuado, por lo cual el proceso queda debidamente saneado.

3.2. PROCEDIBILIDAD - LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA Y CADUCIDAD .

Por activa: Se encuentra documentada la legitimación en la causa de la demandante DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, acudiendo al proceso a través de apoderado, pretendiendo la declaratoria de nulidad del acto administrativo acusado por medio del cual el INPEC, le acepto la renuncia al cargo de Técnico Operativo grado 3132, grado 13, de dicha Institución, sintiéndose vulnerada en sus derechos laborales salariales y prestaciones sociales.

Por pasiva: El INSTITUTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, no acude al proceso pese habersele enviado notificación el día 3 de diciembre de 2015 08:34 am, a la dirección electrónica notificaciones@inpec.gov.co. (fl 223 c.p.) y recibida el mismo día, como lo confirma la mesa de ayuda correo electrónico Consejo Superior de la Judicatura - Cendoj (flo 253).

Caducidad. Los presupuestos procesales se encuentran reunidos y la demanda donde se invoca el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, fue interpuesta en oportunidad para ello, si se tiene en cuenta lo establecido en el artículo 138 del CPACA, esto es, dentro de los 4 meses, contados a partir del día siguiente de la respuesta al derecho de petición relacionado con la resolución administrativa No. 004699 del 27 de noviembre de 2014, a través de la cual se acepta la renuncia a la demandante (folios.206) siendo notificada el 01 diciembre de 2014; además que la suma estimada como pretensiones no supera los 50 SMLMV (folios. 10), Art. 156, 157 ídem así como siendo agotado el requisito de procedibilidad que trata el 161 numeral 1 de la precitada norma (fis. 208 a 211) y la demanda se presentó el 4 de mayo de 2015.

3.3. EL PROBLEMA JURÍDICO

El litigio de manera general en sus presupuestos fácticos y jurídicos se circunscribe a determinar si la Resolución No. 004699 del 27 de noviembre de 2014, por medio de la cual el INPEC aceptó la renuncia a la señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, se encuentra afectado de nulidad por los cargos señalados por la aludida entidad y si a consecuencia de ello, debe ordenarse a la entidad demandada, su reintegro sin solución de continuidad y el pago de los sueldos, prestaciones sociales y demás emolumentos que ésta dejó de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que se produzca su reintegro, si por el contrario dicha manifestación de voluntad de la administración está acorde con el ordenamiento jurídico que regula y reglamenta esta clase de materia.

3.4 MARCO NORMTIVO Y PRECEDENTE JUDICIAL

Constitucionales: Como tal, se deben tener en cuenta los artículos 2¹, 13², 25³, 29⁴, 53⁵ y 209⁶ de la Constitución Política.

Legales: Decreto 1083 de 2015 Decreto Único o Reglamentario del Sector Función Pública, artículos 2.2.5.9.2 al 2.2.5.9.6 (Decreto 1950 de 1973); Decreto 407 de 1994

Jurisprudencia: Entre otras se tienen: Sentencia C-096/07 Corte Constitucional, fallo 0227 de 2017 y fallos 6730 de 2014 y 0146 de 2016 del Consejo de estado, Sentencia T-682/14, fallo 0227 de 2017 del Consejo de Estado, fallos 6730 de 2014 y 0146 de 2016 del Consejo de Estado, fallo 2154 de 2016 del Consejo de Estado; Sentencia T-1061/02⁷

3.5 PREMISAS JURÍDICAS:

3.5.1 Concepto de violación: Se entienden vulnerados o lesionado los derechos y garantías de los trabajadores cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

¹ Constitución Nacional: Artículo 2. *Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo...*

2. Constitución Política. Art. 13. *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. Artículo 14. Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.*

3. Constitución Política. Art. 25. *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección Consejo Superior de la Judicatura [18] del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".*

4.. Constitución Política. Art. 29. *"El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio..."*

5. Constitución Política. Art. 53. *"El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad..."*

⁶ Constitución Política. Artículo 209. *"La función administrativa esta 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. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".*

⁷ Sentencia T-1061/ del 2 de diciembre de 2002 Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, peticionario: Domingo Meléndez. Procedencia, M.P. Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

La norma alude a las **violaciones** de los **derechos** y libertades susceptibles de amparo constitucional que tuvieran su origen inmediato y directo en un acto u omisión²⁶ judicial. Se trata de **violaciones** producidas dentro del proceso por jueces o tribunales.

Cabe preguntar que es el **IUS VARIANDI**? “ *Es la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo, quedando fuera de esa facultad, entre otros: Cambio de lugar de trabajo que ocasione perjuicio al trabajador.*”

Según **Sentencia T-682/14**, el “*ius variandi*” ha sido definido por la Corte Constitucional como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo”.

Alcance y límites del “ius variandi”

Uno de los aspectos de mayor relevancia dentro del ejercicio del “ius variandi” se define precisamente como la facultad con la que cuenta el empleador para ordenar traslados, ya sea en cuanto al reparto funcional de competencias (factor funcional), o bien teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo (factor territorial) pero siempre con el respeto de las directrices limitantes. La facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (ius variandi) no es absoluta porque puede tornarse violatoria de derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria o si no se sustentan de manera adecuada los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos.

Ejercicio del “ius variandi” por empleador privado o público.

No puede desconocer derechos fundamentales de persona que presta un servicio público.

A pesar de la existencia de esta facultad del ejercicio el “ius variandi” en cabeza ya sea de la administración pública o de un empleador privado, es de advertir que debe ejercerse. (i) dentro de los límites de la razonabilidad y (ii) las necesidades del servicio. En estos términos, su aplicación ha de consultar los derechos fundamentales del trabajador, su apego profesional y familiar, los derechos de terceros que eventualmente podrían verse afectados y todos aquellos factores relevantes para evitar la toma de una decisión arbitraria.

Decreto 1083 de 2015⁸. (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública).

Este decreto compiló las disposiciones normativas relacionadas con la administración del personal al servicio del Estado, entre ellas las del traslado, que venían del Decreto 1950 de 1973. Su desarrollo puede encontrarse en los artículos 2.2.5.9.2 al 2.2.5.9.6 del citado Decreto Único Reglamentario, así:

El artículo 2.2.5.9.2 indica los casos en los cuales se configura el traslado:

“*Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.*”

⁸ Decreto 1083 de 2015⁸ (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública).

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.
- *Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.”.*

El artículo 2.2.5.9.3 indica cuáles son las condiciones del traslado: *“El traslado se podrá hacer por **necesidades del servicio**, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado. Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, y siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio”.*(negrilla fuera del texto)

El artículo 2.2.5.9.4 *“Derechos del empleado trasladado. El empleado de carrera trasladado conserva los derechos derivados de ella”.*

El artículo 2.2.5.9.5 *“Antigüedad en el servicio. El empleado trasladado no pierde los derechos de la antigüedad en el servicio”.*

El artículo 2.2.5.9.6 *“Reconocimiento de gastos en caso de traslado. Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado conforme a la ley y los reglamentos”.*

Al respecto, la Jurisprudencia Constitucional ha manifestado que la administración goza de discrecionalidad para decidir sobre la reubicación de su personal. Sin embargo, esta libertad se limita a los siguientes aspectos: a) que se efectúe a un cargo de la misma categoría y con funciones afines; b) la orden de traslado debe sujetarse a las consecuencias que éste puede producir en la salud del funcionario y, c) en algunas circunstancias la administración debe consultar los efectos que el traslado pueda ocasionar en el entorno del funcionario. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reconocido la procedencia excepcional de la acción de tutela en el caso de los traslados, sólo cuando se observa la existencia de un evento o circunstancia especial familiar y social en el que se amenaza o viola de forma irremediable y grave los derechos del trabajador o de su núcleo familiar.

Según **fallo 0227 de 2017 del Consejo de Estado**, la Sala cita a la Corte Constitucional para mantener que el margen de discrecionalidad con el que cuenta el empleador para ejercer la facultad del “ius variandi” en las entidades que hacen parte del sector público, en particular en aquellas que cuentan con una planta de personal global y flexible, es más amplio, en la medida en que debe privilegiarse el cumplimiento de la misión institucional que les ha sido encargada sobre los intereses particulares de los afectados, todo con miras a atender de la mejor manera las necesidades del servicio. Sin embargo, esta potestad no es ilimitada, dado que la posibilidad de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador debe ser tenida en cuenta por el ente nominador para decidir si efectuar o no el traslado.

Lo anteriormente establecido es soportado por los **fallos 6730 de 2014 y 0146 de 2016**, ya que establecen que la orden de traslado se concretará siempre que no se configure una afectación negativa en la situación laboral del trabajador. Si bien el ius variandi se aplica tanto en el ámbito del derecho privado como en el del derecho público, al intervenir una entidad estatal se inmiscuye el interés general y los principios de la función pública, que posibilitan, en ciertas circunstancias, tomar determinaciones que implican, necesariamente, la valoración y primacía del interés general, razón por la cual algunas entidades cuentan con plantas globales y flexibles, que permiten que el empleador cuente con mayor discrecionalidad al valorar las circunstancias para ordenar un traslado, sin que dicha potestad se considere arbitraria.

A través del **fallo 2154 de 2016**, mantiene el Consejo de Estado que el ejercicio del ius variandi al interior de la administración, no afecta por sí mismo el derecho al

trabajo, ni algún otro derecho fundamental, sino que supone su armonización con las necesidades del servicio público y del interés general. La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que es comprensible que en materia de traslados existan diferencias dependiendo del tipo de empleador, porque cuando interviene una entidad del Estado media siempre el interés general y los principios de la función pública que permiten, en ciertos casos, tomar determinaciones al respecto. Sobre el particular, la Jurisprudencia Constitucional ha manifestado que la administración goza de discrecionalidad para decidir sobre la reubicación de su personal. Sin embargo, esta libertad se limita a los siguientes aspectos: *"a) que se efectúe a un cargo de la misma categoría y con funciones afines; b) la orden de traslado debe sujetarse a las consecuencias que éste puede producir en la salud del funcionario y, c) en algunas circunstancias la administración debe consultar los efectos que el traslado pueda ocasionar en el entorno del funcionario"*,

Todo lo cual provee los criterios del Consejo de Estado relacionados con la limitación a la facultad del ente nominador para efectuar los traslados de personal. Los cuales vienen siendo los mismos de la Corte Constitucional, concluyendo ambas corporaciones que la facultad que tiene el nominador de alterar las condiciones del empleo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo, estará determinada por el interés general, la Ley y los principios de la función pública; teniendo en cuenta además, según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, que el ente nominador tiene la obligación de preservar el honor, la dignidad, los intereses, los derechos fundamentales mínimos del servidor público y de su familia dentro de las limitaciones que le imponen la ley, la constitución y los principios de la función pública para efectuar u ordenar traslados de personal al interior de las entidades públicas del Estado.

DECRETO 407 DL 20 DE FEBRERO DE E 1994, Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

ARTÍCULO 1o. IGUALDAD, IMPARCIALIDAD, PROTECCION. *"El servicio penitenciario y carcelario se prestará con fundamento en los principios de igualdad, imparcialidad y protección"*.

ARTÍCULO 2o. NATURALEZA DEL SERVICIO PENITENCIARIO Y CARCELARIO NACIONAL. *"La naturaleza del servicio penitenciario y carcelario es preventiva, educativa y social para los reclusos y de apoyo a las autoridades penitenciarias y carcelarias para el cometido de sus fines"*.

ARTÍCULO 3o. OPOSICION A LA CORRUPCION. *"Los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, se opondrán rigurosamente a cualquier acto de corrupción y la combatirá sin descanso ni consideración"*.

ARTÍCULO 4o. RESPETO A LA LEY, OBEDIENCIA Y ARMONIA. *"Los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, respetarán la Ley, obedecerán a sus superiores, convivirán en armonía con sus compañeros y considerarán la situación de los internos, en el mantenimiento de la seguridad, su resocialización o rehabilitación"*.

ARTÍCULO 5o. RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA. *"En los establecimientos de reclusión prevalecerá el respeto a la dignidad humana, a las garantías constitucionales y a los derechos universalmente reconocidos. Se prohíbe toda forma de violencia psíquica, física o moral"*.

ARTÍCULO 6o. CUMPLIMIENTO DE LA LEY. *"La función penitenciaria deberá cumplirse por profesionales idóneos para ejercer autoridad, cumplir la ley y las órdenes y hacerlas cumplir. Ningún funcionario del Instituto podrá infligir, instigar o tolerar actos de tortura o penas crueles, inhumanas o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales para justificarlas"*

ARTÍCULO 16. DEBERES. Son deberes de los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, entre otros los siguientes: 1. Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política, las leyes, los reglamentos, general e internos. 2. Desempeñar con

moralidad, eficacia e imparcialidad las funciones propias de su cargo. 3. Observar una conducta respetuosa con los superiores, compañeros y subalternos...”

ARTÍCULO 17. PROHIBICIONES. A los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, les está prohibido entre otras: 1. Comprometer al subalterno para que oculte una falta o para que la cometa. 2. Recibir para sí o para un tercero dádivas, donaciones, agasajos, préstamos o cualquier otra clase de lucro directa o indirectamente para ejecutar, retardar u omitir un acto propio del ejercicio de su cargo o para ejecutar uno contrario a los deberes. 3. Visitar propiedades de los internos, sus familiares o sus abogados en actos que no sean en cumplimiento de sus funciones. El incumplimiento de esta norma constituye falta gravísima. 4. Negociar sueldos o prestaciones sociales con otros funcionarios del INPEC de manera habitual y en provecho propio. 5. Tener relación o trato con los reclusos, excepto en lo que sea estrictamente necesario, para los fines de su función y de acuerdo con las disposiciones del reglamento de régimen interno...”

ARTÍCULO 18. DERECHOS. Son derechos de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC: 1. Percibir la remuneración fijada para el respectivo cargo. 2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley. 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en igualdad de condiciones, en todos los programas de bienestar social que para los servidores y sus familiares establezca el Estado, tales como vivienda, educación, recreación, culturales, deportes y programas vacacionales. 5. Gozar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios. 6. Obtener permiso y licencias en los casos previstos por la ley. 7. Recibir un tratamiento cortés, con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas. 8. Participar en los concursos y cursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio. 9. Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas consagradas en la ley. 10. Gozar de la protección de su buen nombre. 11. Resolver sus solicitudes o ser contestadas en el tiempo mínimo. 12. Las demás que señalan la Constitución, las leyes y los reglamentos.

ARTÍCULO 24. TRASLADO. “Se produce traslado cuando el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, mediante Resolución, prevé en forma permanente con un miembro del Instituto, un cargo vacante a nivel similar en un establecimiento carcelario, asignándole funciones afines a las que desempeña en el establecimiento de origen. Así mismo, cuando es llamado a adelantar curso para ascenso. Una vez notificado oficialmente el interesado, éste cumplirá la disposición de traslado en los siguientes términos máximos: a) Dentro de los doce (12) días siguientes a la fecha de la notificación oficial, si cumplen funciones directiva o de manejo; b) Dentro de los seis (6) días siguientes a la fecha de la notificación oficial, en los demás casos; c) Inmediatamente, cuando se trate de urgentes motivos de orden público penitenciario u otras razones de conveniencia institucional determinadas por el ordenador del traslado”.

ARTÍCULO 26. LICENCIA. “Un funcionario del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, se encuentra en licencia, cuando transitoriamente se separe del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad. **PARAGRAFO.** Los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, tienen derecho a licencias renunciables, sin sueldo hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si concurre justa causa, a juicio de la autoridad nominadora, la licencia puede prorrogarse hasta por treinta (30) días más, en el mismo año; el beneficiario podrá renunciar en cualquier momento a esta licencia. Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, la autoridad nominadora decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Durante la licencia los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, no podrán ocupar otros cargos dentro de la Administración Pública. Durante el tiempo de licencia el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria no podrá usar ni portar el uniforme ni armas de dotación oficial. La licencia no se computará para ningún efecto como tiempo de servicio”.

ARTÍCULO 49. CAUSALES DE RETIRO. “Son causales de retiro para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, las siguientes: a) Declaración de insubsistencia del nombramiento; b) Renuncia regularmente aceptada; c) Supresión del empleo; d) Retiro con derecho a pensión; e) Por invalidez absoluta; f) Incapacidad profesional; g) Destitución; h) Edad de retiro forzoso; i) Abandono del cargo; j) Orden o decisión judicial; k) Muerte; l) Sobrepasar la edad máxima para cada grado; m) Retiro del servicio de un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia por voluntad del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria”.

ARTÍCULO 51. RENUNCIA. “La renuncia se produce cuando un empleado del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, manifiesta en forma escrita, no motivada, espontánea e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio. La competencia para aceptar la renuncia corresponde a la autoridad nominadora, por medio de providencia, en la que se deberá determinar la fecha del retiro. La fecha que se determina para el retiro no podrá ser posterior a treinta

(30) días calendario después de presentada la renuncia; al cumplirse este plazo el empleado podrá retirarse sin incurrir en abandono del empleo. El funcionario no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de incurrir en abandono del cargo”.

De la renuncia como causal de retiro del servicio. En primer lugar se debe tener en cuenta que de acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua ⁽¹³⁾, renunciar es el acto de “Dimisión o dejación voluntaria de algo que se posee, o del derecho a ello”, por su parte, desde el punto de vista legal y jurisprudencial ha sido concebida como aquella en la que no cabe duda acerca de la voluntad de quien la suscribe, de cesar en el ejercicio del empleo que se viene desempeñando ⁽¹⁴⁾. Otra de las definiciones que ha adoptado esta corporación es la siguiente ⁽¹⁵⁾:

Según sentencia 2014-02869 de 01 de junio de 2017 del Consejo de Estado⁹, sostuvo:

(...) la renuncia es un acto espontáneo y voluntario por excelencia, nacido de la libre facultad intrínseca que posee la persona de hacerlo o no hacerlo. Si no cumplen estas condiciones, es indudable que aquélla carece de tales elementos y está, por tanto, viciada y no puede producir los efectos que sufría una dimisión presentada sin coacciones de ninguna especie (...).”

Sobre el particular, la Corte Constitucional en Sentencia T-374 de 5 de abril de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynnet, sostuvo:

“(...) La libertad se despliega de maneras diversas a través del ordenamiento. El derecho a ocupar cargos públicos supone el derecho a renunciar al cargo, pues constituye desarrollo de la libertad de la persona decidir si permanece o no en un cargo. En este orden de ideas, por principio la decisión sobre la permanencia en un cargo, o en un puesto de trabajo, no puede restringirse o impedirse.

Ahora bien, al ser la renuncia a un cargo público manifestación de la voluntad personal, es decir, una expresión del ejercicio de su libertad, el deber de respeto de la libertad exigible al Estado comporta la obligación de aceptar, dentro de un término razonable, la renuncia. En estas condiciones, la actuación de las autoridades demandadas, antes que configurarse en una violación de sus derechos políticos fundamentales, supone el cumplimiento del deber jurídico de respeto por el ejercicio de su libertad. (...).”

El **Decreto Ley 2400 de 1.968**, establece la renuncia regularmente aceptada como una causal definitiva de cesación de funciones y adicionalmente establece las condiciones bajo las cuales esta debe ser presentada, indicando en todo caso que la aceptación de esta implica además la determinación de la fecha de retiro, no pudiendo el empleado dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado. El plazo para la aceptación de la renuncia es de 30 días después de presentada, y si no ha sido aceptada en este término, no se configura el abandono del cargo. Inclusive, establece clara y expresamente la validez de las renunciaciones, no siéndolo las que se presenten en blanco o sin fecha

Según el artículo 27 preceptuó que, quien sirva en un empleo de voluntaria aceptación puede manifestar su dimisión voluntariamente. Así se observa en la citada norma.

(...) ARTICULO 27. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio.

La providencia por medio de la cual se acepte la renuncia deberá determinar la fecha de retiro y el empleado no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo. La fecha que se determine para el retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la renuncia; al cumplirse este plazo el empleado podrá separarse de su cargo sin incurrir en el abandono del empleo.

⁹ Sentencia 2014-02869 de 01 de junio de 2017 del Consejo de Estado, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA - SUBSECCIÓN B. Rad.: 250002342000201402869 01 N° Interno: 4778-2015. C.P. Sandra Lisset Ibarra Vélez. Actor: Arisalenis Mosquera Bonilla. Demandado: Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor, las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado.

Cuando el empleado estuviere inscrito en el escalafón, la renuncia del cargo conlleva la renuncia a su situación dentro de la carrera respectiva”.

En este mismo sentido, el **Decreto 1950 de 1973**, en su artículo 110, reiteró la posibilidad con que cuenta un servidor público de dejar sus funciones mediante la renuncia regularmente aceptada, precisando para ello que, una vez esta sea puesta en conocimiento de la administración, la autoridad nominadora, deberá pronunciarse en relación con su aceptación, dentro de los 30 días siguientes a su presentación, en caso contrario, el servidor público podrá separarse de su empleo, sin incurrir en abandono del cargo o continuar prestando sus servicios, evento en el cual la renuncia presentada no *producirá efecto alguno*.

(...) Artículo 110. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.

Artículo 111.- La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Artículo 112.- Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Artículo 113.- Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación. Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el funcionario dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

Artículo 114.- La competencia para aceptar renunciaciones corresponde a la autoridad nominadora. –

Artículo 115.- Quedan terminantemente prohibidas y carecerán de absoluto valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado. (...)

La Ley 909 de 2004 según el artículo 41. “Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: (...) d) **Por renuncia regularmente aceptada; (...)**

En la misma medida, antes indicada, en la **Ley 909 de 2004**, se enumera la renuncia como una causal de retiro del servicio, lo cual está reglamentado en los enunciados Decretos reglamentarios antes citados, estableciendo las condiciones de la misma.

Renuncia Protocolaria. Las renunciaciones protocolarias se producen por la voluntad inequívoca del funcionario de dejar en libertad al nominador para reorganizar la dependencia respectiva, designando a las personas que a su juicio sean las más idóneas para el ejercicio del cargo.

En el mismo sentido, es preciso indicar respecto de la solicitud de la renuncia, que esta conducta por parte de la administración se acostumbra a realizar más como un acto de cortesía, para no hacer uso de la facultad discrecional de la que se encuentra investido el nominador, máxime cuando se halla frente a un empleado que no goza de fuero de estabilidad.

El **Decreto 1083 de 2015** – único reglamentario del sector función pública – capítulo 2 – vacancia de los empleos:

Artículo 2.2.11.1.1 causales de retiro del servicio. el retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por: 3) renuncia regularmente aceptada.

Artículo 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

El acto administrativo que acepta la renuncia reconoce efectos jurídicos irrevocables y además, goza de presunción de legalidad.

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha sido especialmente reiterativa en las características y requisitos de la renuncia como causal de retiro, conforme el desarrollo normativo previamente realizado.

Fundamento constitucional: Se presenta como la "forma legítima de desvinculación de la administración pública prevista para empleados de libre nombramiento y remoción y para empleados de carrera administrativa y constituye un desarrollo del derecho de escogencia de profesión u oficio previsto en el artículo 26 de la Constitución Política, según el cual, toda persona es libre de escoger o dejar de lado un oficio u profesión". (Rad. 02605 de 2013 del Consejo de Estado; Rad. 07836 de 2013 del Consejo de Estado).

Concretamente este fundamento radica en la autonomía de cada uno para realizarse según sus valores, aspiraciones, aptitudes, expectativas, tendencias, gustos, ideas y criterios, trazando su propio proyecto de vida, siempre que éste no vulnere los derechos de los demás ni se oponga al orden jurídico. Como consecuencia, se presenta la posibilidad de la libre escogencia de profesión u oficio como materialización de escoger la actividad para dedicar la fuerza productiva y la libertad de darla por terminada, considerando la faceta positiva y negativa. (Rad. 01268 de 2012 del Consejo de Estado).

Definición: Se constituye como la causal de retiro de la cual disponen, tanto los empleados de carrera administrativa como los empleados nombrados en provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción en el momento en que así lo manifiesten. Por definición legal, "la renuncia es el resultado de la voluntad libre y espontánea de separarse del cargo". (Rad. 00341 de 2013 del Consejo de Estado; Rad. 08337 de 2013 del Consejo de Estado)

Según Sentencia del 7 de junio de 2019 del Consejo de Estado¹⁰, nos indica: *"En relación con la solicitud de la renuncia por parte de la Alcaldía Municipal de Río Quito, debe precisarse que en los empleos de libre nombramiento y remoción se usa la presentación de la renuncia protocolaria, la cual se produce por la libertad que tiene el nominador para organizar su equipo de trabajo. Por lo anterior, el argumento señalado por el accionante a que mediante dicha solicitud de renuncia se haya presentado una coacción por parte del alcalde municipal es errónea, ya que la llamada renuncia protocolaria no representa una presión indebida. (...) contrario a lo afirmado por el accionante, el Tribunal Administrativo del Chocó sí realizó una adecuada valoración de las pruebas expuestas por las partes dentro del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho, toda vez que desarrolló un estudio razonable de la prueba alegada en el escrito de tutela. (...) por tanto, la providencia objeto de reproche no incurrió en el defecto alegado (...).*

Sentencia 00942 de 2018 Consejo de Estado¹¹. *"Desde el punto de vista legal y jurisprudencial el acto de renuncia ha sido concebido como aquel en el que no cabe duda acerca de la voluntad de quien la suscribe, de cesar en el ejercicio del empleo que se viene*

¹⁰. Sentencia del 7 de junio de 2019 del Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda - Subsección A, Rad. No. 11001-03-15-000-2019-01426-00(AC). Actor: LUIS CARLOS SÁNCHEZ PALACIOS..

¹¹. Sentencia 00942 de 2018 Consejo de Estado SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO- SECCIÓN SEGUNDA- SUBSECCIÓN A. C.P. RAFAEL FRANCISCO SUÁREZ VARGAS. Rad. No.: 25000-23-25-000-2008-00942-01(1635-17). Actor: SANTIAGO VÉLEZ PENAGOS. Demandado: MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

desempeñando. Cuando el servidor público opta por retirarse del servicio mediante esta modalidad, la dimisión ha de tener su origen o fuente generatriz en el libre, franco y espontáneo impulso psíquico y querer del sujeto, que descifran su plena voluntad. Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A, sentencia del 7 de marzo de 2013, Rad. 0105-12, C.P., Gustavo Eduardo Gómez Aranguren”.

La renuncia provocada. Cuando el trabajador **renuncia**, pero no por una decisión libre, sino por presiones por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; se configura igualmente el despido indirecto.

Por renuncia motivada: Se entiende aquella renuncia que no satisface el criterio de espontaneidad del trabajador en terminar la relación laboral, sino por el contrario obedece a la transgresión de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias y/o convencionales del empleador que “...**motivan...**” al trabajador a terminar el contrato de trabajo con base en dichas transgresiones que han vuelto insostenible para él, la permanencia contractual.

Renuncia ajustada a derecho. La renuncia ajustada a derecho es aquella en donde el funcionario presenta voluntariamente su renuncia con todos los requisitos anunciados por la ley 100 de 1997.

La renuncia así presentada por el trabajador, se ha denominado técnicamente DESPIDO INDIRECTO, equivalente a una Terminación del Contrato de Trabajo sin justa causa por parte del empleador, tal como puede concluirse del Inciso 2º del Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo {CST}, de la siguiente manera:

*“...En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte **del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley**, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan...”:*

Según sentencia SL3089-2014¹² de la Corte Suprema de Justicia. *“procede el reintegro cuando la renuncia del trabajador se produjo por vicios del consentimiento. cuando la renuncia es efectuada por un vicio del consentimiento no es equiparable al despido sin justa causa, es ineficaz en cuanto a la declaración de voluntad emitida por el trabajador y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad, conforme lo establece el artículo 1746 del código civil, lo que supone el restablecimiento del contrato de trabajo. cuando la renuncia es provocada por el empleador se configura el supuesto de hecho regulado en el artículo 140 del CST, esto es, reconocimiento del salario sin prestación del servicio, el contrato de trabajo no finalizó, sino que se considera vigente.*

Sentencia 00098 de 2017¹³ Consejo de Estado: *“La renuncia si bien es cierto está precedida de un motivo, sea expreso o no, también lo es que en caso de que sea explícito no invalida por sí solo el acto administrativo de su aceptación, por lo que se deberá demostrar que en efecto ese móvil sea producto de una coacción invencible que excluya el acto voluntario de dimisión”*

¹² Sentencia SL3089-2014/42950 de marzo 12 de 2014, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL-Rad. 42950. Acta N° 8, M.P.Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

¹³ Sentencia 00098 de 2017 del Consejo de Estado-Sala de lo Contencioso Administrativo- Sección Segunda-Subsección B, Consejero ponente: CARMELO PERDOMO CUÉTER del 23 de febrero de 2017, Rad. No.: 08001-23-33-000-2012-00098-01(1496-14), Actor: SUSANA DELCARMEN GONZÁLEZ ARROYO. Demandado: RAMA JUDICIAL

Fuero Sindical. Según el Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 405. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el Ministerio del Trabajo.

El artículo 406. trabajadores amparados por el fuero sindical. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Están amparados por el fuero sindical: "(...) c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;.."

Parágrafo 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador."

Sentencia T-1061/02. FUERO SINDICAL-Vulneración por despido sin autorización judicial/DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Vulneración por despido sin autorización judicial.

"No tramitar previamente una autorización judicial para despedir al trabajador aforado es una omisión que genera una vulneración al debido proceso y a los derechos de asociación, libertad y fuero sindical. Si el empleado se vio obligado a demandar mediante acción de reintegro, el juez laboral debe ordenarlo si la prueba da lugar a ello. o, como se determinó en sentencia, anular el fallo, lo cual no impide que el empleador inicie la acción de levantamiento del fuero, siempre y cuando no haya prescrito la acción. La decisión pertinente depende del caso concreto".

Sentencia T-1061/02 . La Corte en sentencia C-108/95 declaró constitucional el artículo 65 del decreto ley 407/94, porque consideró que debería flexibilizarse la "carrera" de los funcionarios del INPEC y no se refirió al fuero sindical. Sobre este particular la Corte dijo:

"En particular, en lo referente al artículo 65, la Corte entiende que se trata de una disposición que busca responder a la grave crisis que desde hace ya largo tiempo se ha venido presentado en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y a la peculiar naturaleza y función que le corresponde cumplir a esta entidad. En efecto, es bien sabido que los problemas de corrupción evidenciados en los distintos niveles, dentro del personal de dicho instituto, en especial la comprobada participación de un elevado porcentaje de funcionarios y empleados suyos comprometidos en sobornos o, cuando menos, en graves anomalías que han dado como resultado frecuente la fuga de presos, la ostensible y reiterada violación de los reglamentos internos, la tolerancia frente a actividades viciosas y aún prácticas delictivas dentro de los establecimientos carcelarios, han distorsionado de manera aberrante la función penalizadora y a la vez resocializadora que deben cumplir estos centros y que les asigna la ley, y ha sido un factor más para agravar el fenómeno de la impunidad que ha venido agobiando a la sociedad colombiana.

El artículo en comento le da un margen razonable de flexibilidad al Director General del INPEC para que pueda remover de su cargo, en cualquier tiempo, a los subalternos en él señalados, cuando su permanencia en el cargo se considere inconveniente. La medida busca a todas luces facilitar la depuración y la moralización administrativa y funcional de los establecimientos penitenciarios. Pero se advierte que no se trata de una potestad absoluta para el Director del INPEC, ya que cualquier decisión a este respecto debe contar con el previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Con ello se busca el objetivo esencial de que no se desvirtúen los principios de estabilidad que busca amparar la Carrera y que tienen consagración constitucional, a través de decisiones arbitrarias por parte del superior jerárquico. Para que ello sea efectivamente así, es necesario que el empleado cuyo retiro se disponga cuente con un debido proceso y se le permita, por consiguiente, ejercer su derecho de defensa ante la Junta. Por esta razón la exequibilidad de la norma bajo examen estará condicionada a que llegado el caso, a los funcionarios en ella mencionados se les oiga en descargos por parte de la Junta, de forma tal que su separación del cargo resulte plenamente justificada.

Por lo demás, las razones de inconveniencia que se invoquen por parte del Director General del INPEC, en la respectiva resolución, para disponer el retiro del servicio del empleado, deben ajustarse a lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 125 de la Carta Política, y a los principios señalados para la función administrativa en el artículo 209 de la misma.”

Por eso en la parte resolutive, la sentencia C-108/95 condicionó la asequibilidad a “que se garantice el derecho de defensa del empleado”.

Sin embargo, hay que considerar que la ley 584 de 2000, que entró a regir el 13 de junio de dicho año, establece lo siguiente:

Parágrafo 1°. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Concepto 17591 del 24 de enero de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. Radicado No.: 20196000017591. REF.: RETIRO DEL SERVICIO. Empleados Provisionales. Fuero Sindical. Evaluación. ¿Cuál es el fundamento legal para la terminación del nombramiento provisional del empleado que goza de fuero sindical? ¿Existe un procedimiento para calificar a los empleados que se encuentren nombrados en provisionalidad? ENTIDADES: ¿Cuáles son las consecuencias por la no implementación de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG? RAD: 20189000342442 del 11 de diciembre de 2018.

Frente al primer interrogante, es importante señalar que el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, respecto al retiro de los provisionales, establece: “Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados”.

Al respecto, la Corte Constitucional mediante **SU-917 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio**, refirió:

*“En suma, el deber de motivación de los actos administrativos que (por regla general) tiene la administración, hace efectiva la cláusula de Estado de Derecho, el principio democrático, el principio de publicidad en las actuaciones de la administración, al tiempo que permite a los asociados contar con elementos de juicio suficientes para ejercer su derecho de contradicción y defensa a fin de acudir ante las instancias gubernativas y autoridades judiciales para controlar los abusos en el ejercicio del poder. De esta forma a la Administración corresponde **motivar los actos**, estos es, hacer expresas las razones de su decisión, mientras que a la jurisdicción compete definir si esas razones son justificadas constitucional y legalmente.*

Así mismo el C.P.A.C.A. en su artículo 44¹⁴. **Decisiones discrecionales.** “En la medida en que el contenido de una decisión de carácter general o particular sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa”.

Significando lo anterior que debe existir una razón o medida entre la realidad de hecho y el derecho que supone la verdad de los hechos y su conexidad con la decisión, se dice entonces, que la discrecionalidad tiene como medida la “razonabilidad”. Así las cosas, los límites de la facultad discrecional de libre nombramiento y remoción están dados en que la decisión debe adecuarse a los fines de la norma, del Estado y de la función administrativa, y ser proporcional a los hechos que le sirven de causa, de lo cual deberá dejarse constancia en la hoja de vida del funcionario de manera suficiente, concreta, cierta y concurrente al acto que origina el despido, sin acudir a razones genéricas o abstractas que no expongan con claridad los hechos.

Acorde con lo dispuesto por la Ley 1437 de 2011, según el artículo:

Artículo 137. Nulidad: “Toda persona podrá solicitar por sí, o por medio de representante, que se declare la **nulidad de los actos administrativos** de carácter general. ... Cuando los efectos nocivos del **acto administrativo** afecten en materia grave el orden público, político, económico, social o ecológico. (...)”

¹⁴ C.P.A.C.A., art. 44.

Las causales de nulidad de los actos administrativos generales o particulares son las siguientes:

1. Cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que debían fundarse. (Vicio formal)
2. **Falta de Competencia. (Vicio formal)**
3. Expedición en forma irregular. (Vicio formal)
4. Violación del derecho de audiencia y defensa. (Vicio material).
5. Falsa Motivación. (Vicio material).
6. Desviación de las atribuciones propias del funcionario que los profirió. (Vicio material).

Lo anterior, con fundamento en el artículo 137, inciso 2 de la Ley 1437 de 2011. No obstante, la Sección Segunda del Consejo de Estado, en sentencia del 10 de febrero de 2011. Con base en las causales de nulidad de los actos administrativos. Expresó lo siguiente: *“Observa la sala que se hace preciso señalar que los vicios que atacan la presunción de legalidad de los actos administrativos son de dos clases; los **vicios formales**, que operan de pleno derecho, habida cuenta que representan la vulneración a la objetividad del ordenamiento jurídico y los **vicios materiales**, que, por el contrario, no surgen de la mera confrontación con el ordenamiento, sino que nacen de la comprobación de circunstancias de hecho, es decir, de los comportamientos concretos de la administración...”*

La Ley 1437 de 2011, determina:

Artículo 87. firmeza de los actos administrativos. *“Los actos administrativos quedarán en firme: 1. Cuando contra ellos no proceda ningún recurso, desde el día siguiente al de su notificación, comunicación o publicación según el caso. 2. Desde el día siguiente a la publicación, comunicación o notificación de la decisión sobre los recursos interpuestos. 3. Desde el día siguiente al del vencimiento del término para interponer los recursos, si estos no fueron interpuestos, o se hubiere renunciado expresamente a ellos. 4. Desde el día siguiente al de la notificación de la aceptación del desistimiento de los recursos. 5. Desde el día siguiente al de la protocolización a que alude el artículo 85 para el silencio administrativo positivo.*

Artículo 88. Presunción de legalidad del acto administrativo. *“Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar”.*

Artículo 89. Carácter ejecutorio de los actos expedidos por las autoridades *“Salvo disposición legal en contrario, los actos en firme serán suficientes para que las autoridades, por sí mismas, puedan ejecutarlos de inmediato. En consecuencia, su ejecución material procederá sin mediación de otra autoridad. Para tal efecto podrá requerirse, si fuere necesario, el apoyo o la colaboración de la Policía Nacional*

El concepto de Responsabilidad en Derecho Administrativo es que el Estado a través de sus dignatarios, autoridades, funcionarios o servidores públicos y terceros, se haga cargo de los efectos jurídicos que emanaron de sus actos u omisiones culposas o intencionales. Para librar su responsabilidad, tales sujetos deberán justificar su acto, es decir, que éste debe ser motivado conforme lo dispone el Art. 24 numeral 13 de la C.P. y el 31 de la Ley de Modernización del Estado. Por ejemplo, cuando un funcionario público emite una Acción de Personal para destituir del cargo a un servidor que no es de libre remoción, debe sentar en su Resolución el motivo de la destitución, que podría ser por indisciplina, por mal manejo de fondos públicos o por eliminación de partida presupuestaria. Si el Acto Administrativo no está debidamente motivado, acarrea responsabilidad para el funcionario emisor de tal Acto.

3.6 PLANTEAMIENTO DEL CASO CONCRETO.

Según la tesis de la demanda, se debe declarar o no la nulidad del acto administrativo demandado contenido en la resolución No. 004699 de fecha 27 de noviembre de 2014 mediante la cual el INPEC acepta la renuncia provocada al cargo de Técnico Operativo Código 3132, Grado 13 a la señora DORLANY CONSUELO SIERRA

CASTRO y consecuentemente se debe ordenar el reintegro en el mismo cargo que venía desempeñando en iguales condiciones de trabajo a las que poseía al momento de su desvinculación o en otro de igual o superior categoría.

3.7 FIJACIÓN DEL LITIGIO

El litigio en sus presupuestos facticos y jurídicos se contrae a determinar si la resolución No. 004699 de fecha 27 de noviembre de 2014 expedida por el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC expedido por el Coronel Jorge Luis Ramírez Aragón por medio del cual el INPEC aceptó la renuncia de la demandante DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, se encuentra afectada de nulidad por los cargos señalados por la aludida y si a consecuencia de ello, debe ordenarse a la Entidad demandada su reintegro sin solución de continuidad y el pago de los sueldos, prestaciones sociales y demás emolumentos que esta dejó de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que se produzca su reintegro?

En el concepto de violación se indicó que el acto administrativo acusado infringe normas constitucionales, legales, y el precedente jurisprudencial.

Precisó que la entidad demandada INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, al expedir la resolución No. 004699 de fecha 27 de noviembre de 2014 hacer ver que la renuncia de la demandante no fue libre y espontánea, que fue provocada por el Director del Establecimiento Penitenciario y Carcelario INPEC de Yopal, al poner ella en conocimiento irregularidades de la conducta de una funcionaria del INPEC de Yopal, y otras circunstancias anómalas que ella observó que se convirtieron en acoso laboral y presiones laborales, conllevando a que se quejara y denunciara esas situaciones, lo que motivó su traslado a la ciudad de Bogotá por parte del director William Alberto Roa Alfonso, poniendo en riesgo la estabilidad de su familia, el derecho de su menor hija de tener una familia y el de la educación, sin tenerse en cuenta el fuero sindical que arguye la actora, considerando que la renuncia no fue voluntaria obedeció a la presión que tenía.

3.8 ACTO ADMINISTRATIVO ACUSADO Y CONCLUSIONES:

Resolución No. 004699 del 27 de noviembre de 2014, por medio del cual se acepta la renuncia provocada al cargo de Técnico Operativo Código 3132 Grado 13, a la señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO.

El acto acusado se observa al folio 206 del expediente, "Resolución No. 004699 del 27 de noviembre de 2014, *textualmente parte resolutive Artículo 1: Aceptar la renuncia presentada por la señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, identificada con cedula de ciudadanía número 40.031.605 expedida en Tunja (Boyacá), titular del cargo de Técnico Operativo Código 3132, Grado 13 de la Oficina de Sistemas de información a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo. Segundo : Declarar vacante definitivo, el empleo de Técnico Operativo Grado 3132, Grado 13, Tercero: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición. Firma el Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario General JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN" (fl 206 c.p.)*

Según la renuncia que dio origen a la expedición del acto administrativo acusado, obedeció a la lo expuesto en la motivación de la misma, lo que se corrobora con las diferentes pruebas documentales allegadas como son entre otras, las quejas presentadas ante la procuraduría, las acciones procesales surtidas ante el Juez constitucional (acción de tutela fallo de primera y segunda instancia) (fls 65 a 83), escrito de renuncia motivada que presentó la demandante en la cual explicaba las razones por las cuales renunciaba de donde claramente se observa que no fue una renuncia voluntaria por las circunstancias de motivación que expone en la misma, escrito dirigido al Brigadier General Saúl Torres

Mojica (fl 172), escrito en donde solicitaba la prueba de las llamadas realizadas que hizo el interno refiriéndose a MUÑETONEZ RIVAS WALTER DE JESUSS, del celular de la secretaria del Director KARINA YALILE PAN ALVAREZ, con lo cual probaba que sus quejas tenían fundamento Flo 74), reporte de la novedad dirigida al teniente LAGUNA GARZON WILLIAN (fls 31 a 33 y 43), pruebas que no fueron analizadas en debida forma, por cuanto no se le dio credibilidad a la situación que manifestaba la demandante y de lo cual no compartía la situación anómala que se vivía en el interior de la Institución, en donde al parecer se otorgaban privilegios a los alcaldes recluidos, a los reclusos como por ejemplo prestarle el celular para llamar y luego cuando se puso de manifiesto la situación lo que hizo el director fue trasladarlo y a los funcionarios que pusieron en conocimiento su inconformidad por las anomalías que se daban al interior del INPEC como lo afirman los declarantes bajo juramento, se dispone a castigar su aptitud buscando represalias como el acoso laboral cambiándolos de lugar y luego procediendo a su traslado como ocurrió con la demandante, que pese a las imploraciones que hizo y las acciones constitucionales lo único que hizo fue que se suspendiera su traslado pero posteriormente se dio, sin importar violar preceptos fundamentales que propenden porque la persona no sea vulnerada en sus derechos fundamentales como sucedió, no se acató lo que ella imploraba de que era madre cabeza de familia y tenía una hija adolescente, la cual luego de estar trasladada Dorlany Consuelo, quedó sola y sufre accidente y se ve obligada a solicitar la licencia no remunerada y estar al lado de su hija y como debía estar mas tiempo vigilante de la salud de su hija y ante la negativa de concederle ampliar la licencia, le toca renunciar, porque en ese momento primaba más la salud de su hija que no se tuvo en cuenta ese derecho fundamental que ampara nuestra constitución que debe protegerse el núcleo familiar.

La señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, inconforme con el trato dado por el INPEC respecto de su traslado considera que su renuncia es provocada, es decir, obedeció a las diferentes presiones ejercidas por la Entidad demandante, en otras palabras se vio obligada a renunciar a su cargo, porque con el traslado dispuesto se ponía en serio peligro la estabilidad de su familia y el derecho de su menor hija a la educación y a tener una familia, y al sentirse acosada laboralmente se ve sometida hasta lograr presentar su renuncia, vulnerándosele sus derechos fundamentales (la unidad familiar, estudio e inamovilidad entre otros), pues se le desconoce además que tiene fuero sindical y sin mediar el levantamiento del mismo se le acepta la renuncia

Según el caudal probatorio allegado al proceso, se tiene que la señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, mediante el acto administrativo acusado Resolución No. 004699 de fecha 27 de noviembre de 2014 (flo 200) proferida por el DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, se le acepta la renuncia al cargo de Técnico Operativo Código 3132 Grado 13 que presento el 4 de noviembre de 2014 (fls 190 a 193) y que fue recibida en el grupo de Talento Humano el 7 de noviembre de 2014, a la cual se da respuesta según Oficio 85102-SUTAH-GATAL-15061 de fecha 11 de septiembre de 2014 por la Subdirectora de Talento Humano del INPEC BEATRIZ EUGENIA ALZATE GARCÍA, en la cual se le expresa que no puede ser atendida favorablemente dicha solicitud (flo 196), por cuanto ella debía cambiar la renuncia porque estaba motivada.

Extrañamente el INPEC, no ejerció el derecho de defensa y este operador judicial para no vulnerarle sus derechos y garantizar un debido proceso y derecho a la defensa tubo que solicitar la trazabilidad de la notificación del auto que admite la demanda, habiéndose dado respuesta como obra en el expediente a los 550 a 254 del expediente, que si fue notificado,

Así las cosas, se puede concluir que el acto administrativo acusado fue proferido en base a una renuncia motivada en el acoso laboral, contaría a la legalidad en el sentido de que teniendo conocimiento de que la demandante comunicó que había sido nombrada en la Junta Directiva del sindicato del INPEC, y no se hizo el trámite que en derecho corresponde a esta clase de funcionarios.

3.9 MEDIOS PROBATORIOS

DE LA PARTE DEMANDANTE

Documentales

Allegó los siguientes documentos:

- Resolución 010032 del 13108/2010 Nombramiento Provisional en el INPEC (fls 14 a 15 c.1)
- Oficio 7210-STH-SVE-13295 del 01/09/2010, presentación al Establecimiento (fls 16 c.1)
- Resolución 225 del 13/03/2011, asignación funciones como responsable área de sistemas (fls 17 c.1)
- Acta Elección y Fundación de la asociación sindical unitaria de servidores públicos de Yopal del 03/12/2012 (fls 18 a 23 c.1)
- Constancia de Depósito Junta Directiva (Fundación) del 11/12/2012 (fls 24 a 25 c.1)
- Informe al Comando de Vigilancia sobre novedad área administrativa del 21/12/2012 (fls 26 a 27 c.1)
- Notificación Resolución 00337 del 15/02/2013 del 22/02/2013 (fls 28 a 30 c.1)
- Oficio dirigido al Director General del INPEC sobre conductas que propician acoso laboral del 27/02/2013 (fls 31 a 32 c.1)
- Radicada copia de conductas que propician acoso laboral en la Procuraduría Regional del Casanare el 27/02/2013 (fls 33 c.1)
- Oficio Recurso de Reposición dirigido al Director General del INPEC del 01/03/2013 (fls 34 a 37 c.1)
- Oficio 8510-SUTAH-2620 Recibido de la Subdirección de Talento Humano del INPEC en donde me notifican remisión por competencia caso de Presunto Acoso Laboral del 08/03/2013. (fls 38 c.1)
- Oficio entregado a Control Interno de Gestión con copia de Queja de Acoso Laboral del 15/03/2013 (fls 39 c.1)
- Constancia Estudios de mi hija del Colegio Braulio González del 4/04/2013 (fls 40 c.1)
- Oficio enviado vía correo electrónico al Subdirector de Talento Humano solicitando el servicio de salud del 08/04/2013 (fls 93 a 94 c.1)
- Acta Junta anteriores Directiva, nombramiento nuevos miembros por renuncia de anteriores del 15/04/2013 (fls 31 a 46 c.1)
- Radicado Ministerio de Trabajo de Acta con modificaciones de la Junta Directiva del 22/04/2013 (fls 46 c.1)
- Oficio 85104-SUTAH-GALAB-07065 Envío Resolución 001010 Resuelve recurso de reposición del 23/04/2013 (fls 47 c.1)
- Solicitud Revocatoria a la Resolución 0101 O del 22 de abril de 23/04/2013 (fls 14 a 15 c.1)
- Notificación Resolución 1010 del 22 de abril de 2013 por parte del INPEC del 23/04/2013 (fls 115 a 120 c.1)
- Oficio Radicado en la Dirección del Establecimiento de Yopal, solicitud de Abstención sobre Acto Administrativo del 29/04/2013 (fls 58 c.1)
- 10/05/2013 Oficio 8100-DINPE.SUTAH 2685 Reclamación Administrativa por fuero Sindical, Solicitud Revocatoria Resolución 00101 O del 22 de abril de 2013 (fls 59 a 63 c.1)
- Oficio 153 EPCYOP/TAH/683 solicitando entrega del Área de Sistemas del 20/05/2013 (fls 63 c.1)
- Oficio 153 EPCYOP/TAH/689 oficio presentación en la oficina de Sistemas de la Dirección General del 21/05/2013 (fls 64 c.1)
- Acción de Tutela contra el INPEC del 24/05/2013 (fls 65 a 73 c.1)
- Oficio 153-EPCYOP-515-023 dirigido a Investigaciones Internas del EPC Yopal, solicitando remisión a la Procuraduría Regional del Casanare sobre informe presentado contra interno el 21/12/2012. del 29/05/2013 (fls 74 c.1)
- Sentencia Primera Instancia de acción de tutela N°85001310300220163-00102-00 del 04/06/2013 (fls 75 a 83 c.1)

- Oficio 153-EPCYOP-SIST-025 Solicitando pago prima de clima .del 06/06/2013 (fls 84 c.1)
- Oficio 153 EPCYOP/TAHN78 del 07/06/2013 Solicitando Omitir Oficio 689 del Oficio 85102 GATAL N°10103 del 21/05/201327/06/2013 emitido de la Subdirección de Talento Humano dando conocimiento de Fallo de tutela. (fls 86 c.1)
- Oficio notificación personal emitido de la oficina de Talento Humano del EPC Yopal del 3/07/2013. (fls 87 c.1)
- Oficio dirigido al Director de Custodia y Vigilancia INPEC Bogotá, sobre nuevos inconvenientes presentados con el Director del Establecimiento de Yopal del 17/09/2013
- Oficio remitiendo copia de nuevos inconvenientes presentados con el Director del Establecimiento de Yopal a Control Interno del 17/09/2013. (fls 89 c.1)
- Oficio remitido al Presidente de la UTP Seccional Yopal sobre nuevos inconvenientes presentados con el Director del Establecimiento de Yopal del 18/09/2013 (fls 91 c.1)
- Oficio remitiendo copia de nuevos inconvenientes presentados con el Director del Establecimiento de Yopal a Procuraduría Regional del Casanare del 24/09/2013. (fls 92 c.1)
- Acción de Tutela contra Coomeva EPS y INPEC del27/09/2013 (fls 95 a 98 c.1)
- Fallo Tutela Juzgado Primero Penal del Circuito de Yopal del 15/10/2013 (fls 99 a 114 c.1)
- Oficio dirigido Director General INPEC, solicitando Revocatoria Directa del 05/11/2013 (fls 115 a 128 c.1)
- Acción de Tutela contra el INPEC del 27/11/2013 (fls 121 a 128 c.1)
- Oficio Radicado Incidente de Desacato Acción de Tutela N°2013-0039 a Juzgado Primero Penal del Circuito de Yopal de oficio 85102-GATAL-24672 Sobre solicitud del 28/11/2013 (fls 129 a 130 c.1)
- Acta notificación personal Revocatoria Directa del 04/12/2013 (fls c.1)
- Resuelve Tutela Juzgado Segundo Penal de1 Circuito de Yopal del 13/12/2013 (fls 134 a 138 c.1)
- Oficio Impugnación fallo de Tutela radicado en Juagado Segundo Penal del Circuito del 18/12/2013. (fls 139 a 142 c.1)
-
- Oficio N° 2-2014-006801 emitido por la Supersalud al Director de Talento Humano del INPEC del 11/02/2014. (fls 1144 a 147 c.1)
- Fallo Acción de Tutela Segunda Instancia del 11/02/2014. (fls 1148 a 152 c.1)
- Oficio dirigido Dirección General del INPEC vía correo Solicitando traslado del 12/02/2014 (fls 1153 a 154 c.1)
- Oficio radicado en la Dirección General del INPEC sobre actos de corrupción del 14/02/2014 (fls 155 a 157 c.1)
- Oficio 2-2014-010421 dirigido a la Coordinadora Grupo Seguridad Social del INPEC por la Supersalud del 27/02/2014 (fls 158 c.1)
- Oficio 8120-0FAJU-81204-GRUTU-002765 emitido de la Coordinadora del Grupo de Tutelas del INPEC al Juzgado Primero Penar del Circuito sobre acción de tutela NI 2013-00039. (fls 159 c.1)
- Oficio 85109-SUTAH-GOSOC-4617 emitido de la Coordinadora Grupo de sobre solicitud devolución de aportes a ESP Humanavivir del 27/03/2014 del 04/04/2014 (fls 160 a 161 c.1)
- Oficio 85109-SUTAH-GOSOC-4616 emitido de la Coordinadora Grupo de Seguridad Social al Juez Primero Penal del Circuito de Yopal 1 del 04/04/2014 (fls 162 c.1)
- Oficio dirigido al Subdirector de Talento Humano solicitando respues1a del traslado. (fls 163 c.1)
- Oficio remitido a la Procuraduría Regional del Casanare solicitando respuesta tramite de denuncias por acoso laboral del02/05/2014 del 23/04/2014 . (fls 164 c.1)
- Oficio emitido por la Procuraduría Regional del Casanare en donde se evidencia Remisión por Competencias de denuncias de presunto acoso laboral del 09/05/2014. (fls c.1)
- Oficio 885107-SUTAH-GATAL-7410 Dando respuesta a Traslado del 20/05/2014. (fls 167 a 168 c.1)
- Notificación auto del 1 de junio (Incidente de desacato acción de tutela salud Juzgado Primero Penal del Circuito) del 03/07/2014. (fls c.1)

- Oficio de solicitud de traslado al Director General del INPEC del 14/07/2014 . (fls c.1)
- Memorando N° DINPE-2014-1794 3794 emitido de la Dirección General del INPEC a la Subdirección de Talento Humano del 15/07/2014 (fls c.1)
- Oficio 85107-SUTAH-GATAL-12146 Emitido de la Subdirección de Talento Humano sobre solicitud de traslado del 16/07/2014(fls 129 a 130 c.1)
- Oficio 885107-SUTAH-GATAL-13553 respuesta solicitud traslado del 15/08/2014 (fls c.1)
- Reporte Accidente de Tránsito de mi Hija junto con historia clínica del 07/09/2014 (fls 177 c.1)
- Solicitud vía correo electrónico a la oficina de Sistemas de Información del INPEC para visto bueno de Licencia No Remunerada x 1 mes del 01/10/2014. (fls c.1)
- Resolución N° 003639 recibida por correo electrónico, concediendo licencia No remunerada por un mes del . 03/10/2014 (fls 184 a 185 c.1)
- Solicitud vía correo electrónico a la oficina de Sistemas de información del INPEC de Prorroga de Licencia No Remunerada por 1 mes del 21/10/2014. (fls 185 c.1)
- Notificación oficio 85102-SUTAH-GATAL-0019371 vía correo electrónico de la Subdirección de Talento Humano con Negación Prorroga Licencia No Remunerada del 04/11/2014. (fls 187 a 188 c.1)
- Oficio presentado a la Dirección del INPEC con Renuncia del 04/11/2014 (fls c.1)
- Informe de Seguimiento Psicológico en el Colegio Braulio González a María Alejandra Aguilar del 12/11/2014 (fls 197 c.1)
- Notificación vía correo electrónico de la Subdirección de Talento Humano de oficio 85102-SUTAH-GATAL-15061 del 18/11/2014 (fls 205 c.1)
- Oficio emitido a la Subdirección de Talento Humano dando respuesta a oficio 85102-SUTAH-GATAL-15061, renuncia irrevocable del 18/11/2014. (fls 198 c.1)
- Oficio emitido a la Dirección General dando respuesta a oficio 85102-SUTAH-GATAL-15061, renuncia irrevocable del 21/11/2014. (fls 199 c.1)
- Resolución 004699 con aceptación de renuncia del 27/11/2014. (fls 200 y 206 c.1)
- Informe de Medicina Legal sobre accidente de tránsito de mí hija María Alejandra Aguilar Sierra del 10/02/2015. (fls 201 a 202 c.1)
- Radicación Derecho de Petición a la Procuraduría Regional del Casanare sobre caso de presunto acoso laboral del 27/02/2015. (fls 203 c.1)
- Oficio radicado Juzgado Primero Penal del Circuito de Yopal incidente desacato del 05/03/2015 (fls 204 c.1)
- Constancia sobre agotamiento de la etapa de conciliación extrajudicial cumplida en este caso. (fls 210 a 211 c.1)
- Certificación sobre salario devengado por mi representada. (fls 207 c.1)
- En el cuaderno de pruebas se observa la hoja de vida de la señora Drlany Consuelo Sierra Castro comprende 211 folios.

Testimoniales:

Se recepcionaron bajo juramento, los testimonios de las siguientes personas:

MIRTHA JULIA VARGAS CHINCHILLA, identificadas con C.C.No. 23. 936.961, administradora de empresas independiente, fue compañera de trabajo en el 2010 de la demandante, trabajo en el INPEC habiéndose posesionado el 1 de agosto 2010 como profesional universitaria en el área de talento humano entre esas la ingeniera, la ingeniera Consuelo, estuve como jefe de talento humano responsable del INPEC Yopal, me di cuenta de muchos atropellos que se presentaron por el Director William Roa hacia esta funcionaria y varias funcionarias, hubo mal trato por parte de este director, ella puso su demanda por acoso laboral y nosotros desde el área de talento humano receptamos mucha información respecto del caso en el 2013, la persecución laboral empezó porque esta funcionaria estaba encargada del área de sistemas entonces ella tenía que hacer sus funciones de acuerdo a su perfil de su cargo y tenía que dotar las instalaciones de toda la parte sistemática etc, el caso se presentó porque llegaron unos presos políticos al patio 5 allá se le adecuó un patio el señor Director y porque la funcionaria consuelo no quiso en ese momento darle una dotación de sistemas para esos internos porque eso es grave y ella se basó en los principios y en las funciones del INPEC y no acepto y ahí empezó la guerra del director, el acoso laboral del director hacia ella, se presentaron muchas cosas inclusive en contra de la dignidad y sigue el acoso y fue trasladada a Bogotá y le toco dejar a su hija y era una adolescente porque para dejarla sola, ella presentó una tutela la gano en primera instancia, y el segunda instancia la

perdió. Nosotros fuimos nombrados por nombramiento provisional a Durlany la nombró el director General del orden nacional el acto administrativo de traslado de ella fue a fin del 2013, el director general del INPEC dio la orden de traslado. Al preguntarle el apoderado de la parte demandante, por las circunstancias específicas que constituyen acoso laboral. Contesta desde el área de talento humano se recepcionaron muchas quejas verbales, ella iba y decía me están acosando me están diciendo, hechos concretos de acoso, el rechazo desconociendo la profesión de ella y experiencia, el rechazo fue suprimida y reemplazada por un dragoneante que solo llevaba dos semestres de ingeniería. Al preguntarle si conoció denuncias o quejas escritas, que tramite se le dio. Responde se presentaron varias quejas se hizo con el comité local con todas las empresas de bienestar social y luego lanzo su queja la Procuraduría y luego fue enviada al INPEC y hay unas que reposan en el INPEC de Yopal, directamente las hacía la funcionaria Consuelo, aunque se conocen otras quejas contra otros casos en la procuraduría de Yopal, dice que trabajó desde el 2 de agosto de 2010 hasta el 29 de agosto de 2016. Al preguntarle el Ministerio Público por las funciones desempeñadas por la señora Consuelo: Responde: Las funciones de la señora Consuelo Sierra era la funcionaria responsable de coordinar el área de sistemas del establecimiento carcelario y penitenciario de Yopal. Al preguntarle el traslado a que área se lo hicieron. Contesta. A ella la trasladaron a la Dirección General a manejar las mismas funciones de sistemas en Bogotá, se puso en conocimiento ciertos escritos y verbales de acoso, el acoso laboral como tal está radicado en la procuraduría de Yopal y notificó al INPEC y él lo regreso de nuevo y está en la Procuraduría General de Yopal, en el área de talento humano que se tomó, se hablaba con el director se le decía que la llamara a dialogo y que no le desconociera su perfil y lo invitaban a que ella radicó unos oficios y se hicieron llegar a la regional y las respuesta cuando me vine no habían dado respuesta. No me enteré si pasó renuncia motivada. Consuelo Sierra le comento si acudió al comité primario, o al comité regional o al comité central a cualquiera de esas tres sedes. Responde. Primero lo hizo en el área de la sede de talento humano de Yopal, se llevó a comité local de la sede de Yopal luego lo radico en la Procuraduría de Yopal y luego a la sede central. Pregunta. Se enteró si tuviera algún problema Consuelo Sierra, con Karina Pan. Responde. El problema con Karina el impase es porque tenía un interno en la parte administrativa y hubo un momento en que el interno tenía celular y ese celular era de Karina Pan que era la secretaria de William Roa el director y ella le dijo Consuelo le a Karina, no le preste el celular, y por eso hubo choques, hubo varias causas para que este señor se empeñara en atropellar sicológimante a esta señora y esa fue una de las causas, al área de talento humano no llegaron esos acosos si están radicados en donde el director. Se le pregunta: Usted podía ser trasladada a cualquier otro lugar o solamente en Yopal. Responde si podía ser trasladada por necesidades del servicio tienen planta global pueden ser trasladados a cualquier parte del país y DURLANY pertenecía a la planta global y podía ser trasladada a donde el director dispusiera, se notaba el desplante del director hacia la funcionaria Consuelo se notó el desplante. El INPEC paga una nómina y nombra unos profesionales idóneos es a desarrollar sus funciones. Se le pregunta el director tiene funciones disciplinarias del personal que trabaja en esa dependencia. Responde: El director tiene el poder disciplinario si, él tiene facultades para abrir disciplinarios a los funcionarios, hay informes y él informa al director General a través de una queja, el pasaba las quejas sin que el funcionario se enterara. Pregunta. Porque un interno privado de la libertad puede ejercer funciones administrativas. Contesta: Si el interno cumple con ciertos requisitos los directores pueden pedirlos para servicios administrativos desconozco si el señor Muñatones cumplía esos requisitos, cuando en tan en baja es que el comité o el director puede reintegrarse al ámbito social para que pueda salir a la sociedad, hay un comité que lo califica el director, el jurídico ..., sigue siendo falta gravísima que se le preste un celular a un interno, los encargados de cuidar, todos los empleados tenemos esa función, un funcionario tenga relaciones amistosas y más prestarle un celular a un interno, por ese hecho puso una queja en procuraduría la ingeniera Consuelo y ante el comando de vigilancia en ese momento y con copia a talento humano de la funcionaria que nos hemos referido y esa queja fue llevada a regional y a la sede central.

CLAUDIA ESPERANZA MEDINA PINZON, identificada con C.C. No.46.664614 de Duitama, llevo 22 años en Yopal Casanare, ningún parentesco con la demandante, amigas compañeras de trabajo, ingresaron en el año 2010 como a los dos años ingreso el doctor William Roa hasta esa fecha la Coordinación la teníamos los administrativos que habíamos llegado y que teníamos un grado de escolaridad superior, estábamos la dra Mirtha Julia, la ingeniera Consuelo, Sandra Dimate, cuando llego el Dr William empezaron a suceder una serie de hechos que yo creo no son desconocidos para ustedes, tenían una rosca donde estaban el establecimiento junto con otros con el Juzgado, medicina legal, y con otras áreas para tener un provecho ilicitico de eso ya hay demandas denuncias etce en el 2013 empezaron a llegar los internos que eran los exalcaldes, se presentaron intereses, un grupo de personas no nos préstamos me incluyo porque yo también fui sacada de jurídica, fui enviada a un área del establecimiento a donde llevan a los internos que estaban recepcionando o están enfermos, incluso con mi compañera Sandra Dimate que estaba en embarazo, ella también entabló demanda porque estábamos con los internos enfermos con varicela, hepatitis, nosotros teníamos contacto casi que directo con los internos, eran medidas que tomó el doctor William para presionarnos para que saliéramos del establecimiento, nos cambiaron de funciones, del área de trabajo, nos asignarnos otro tipo de cosas que no nos correspondía, a

la ingeniera Consuelo le quedó difícil cambiarla del sitio de trabajo, porque era la única que manejaba sistemas, era la única ingeniera de sistemas que existía en el establecimiento y era la que había recibido la capacitación, para manejo de las cámaras y demás cosas del establecimiento, estando bajo esa presión coincidentalmente en esa situación nos encontramos con el interno Muñetones que se prestaba para esas cosas, y misteriosamente salió trasladado de un momento para otro para Medellín, lo sacaron con amenazas, pero no nunca hubo nada, lo que sucedió fue que el interno estaba en el área donde estábamos los administrativos donde no se nos permitía hablar por teléfono y él estaba hablando por el celular yo lo ví con la ingeniera Consuelo y presentamos la denuncia, y se presenta un caos porque estábamos presentando falsas denuncias, teniendo persecuidera, al interno lo sacaron para Medellín, a la ingeniera Consuelo le inician el traslado para Bogotá, ella presenta una tutela en primera instancia la gana y el establecimiento carcelario presenta el recurso y pasa a segunda instancia fallan en contra, pero lo desagradable es la aptitud que toma el director ante ese hecho, él llegó y primero era espere y espere que saliera el fallo y ese día el director se perdió y cuando llegó con el fallo celebrando diciendo le gane el proceso a la ingeniera, la saque, la saque esos eran los comportamientos, tenía la costumbre de hablar mal de los funcionarios no de frente, pues de frente era el mejor funcionario, para esa fecha sufrí un accidente para la fecha de los traslados, y una compañera me dijo van a trasladar a Sandra Dimate Consuelo, el mío y a Álvaro. Sandra también presentó una tutela y Consuelo se va y cuando estaba en Bogotá. Llegó una solicitud buscando un ingeniero y dijimos que persecuidera, cuando ella se fue tuvimos muchos problemas porque el establecimiento requería un ingeniero, teníamos problemas con las cámaras los registros SICIPEC, si se dañaba el sistema, Reinoso que estaba siendo capacitado por Consuelo no le alcanzaba el tiempo. Por el accidente no pude presentarme a la prueba salí en octubre del año pasado porque llegó el nuevo funcionario, la forma de vinculación del INPEC provisionalmente se hace en Bogotá, la planta del INPEC, son contratados en planta global, Durlany también formaba parte de la planta global, el director tenía poder disciplinario, si puede iniciar pero tanto como destituirlo no hubo llamado de atención especialmente cuando ella no accedió hacerle unas modificaciones al patio 5 y hay fue el traslado, y quien inicio el patio 5 fue Reinoso, y cuando vinieron de Bogotá ordenaron quitar el patio 5, el interno que trasladaron fue por favorecerlo, porque el interno no cumplía ninguna de las condiciones, él fue trasladado tenía dos investigaciones disciplinarias, una por tener el celular hablando, por conducta tampoco. El director cuando pide traslado por seguridad prevalece la vida del interno y lo puede hacer el director. Debe trasladarse el interno y los documentos. Dice que Mirta Julia, Consuelo y Maite, tiene queja por acoso laboral en contra del INPEC.

Pregunta Apoderado Dte. En el establecimiento funciona el personal administrativo y el personal de guardia. R. Cuando llegamos al establecimiento inicial con el personal recluso eran 900 y en la cárcel que existía en el Municipio eran como 40 y los manejaba el personal de guardia, cuando llega el Dr William nos saca y nos quita las funciones, nos quitaron el cargo pero no la responsabilidad, a Sandra Dimate, la sacan y la dejan hacer casi nada y ella dirigía el área administraba y financiera, la dra Julia la colocan en derechos humanos y por unas cosas que ella se enteró la volvieron a sacar porque los internos estaban haciendo unas denuncias, de cosas que estaban haciendo en el establecimiento un dragoneante que ya se fue. Las funciones de Consuelo eran administrativas. Esas situaciones estaban a cargo de ella las asumió un funcionario de guardia, fueron informadas esas situaciones a la central no hizo nada, dijeron cuando vinieron como las fueron a sacar, pero no sé si quedó por escrito, un estudio del INPEC, quienes integran ese comité, no hay comité de traslados, los comités para la guardia los hacen desde Bogotá, no existe comité para estudiar los traslados de los funcionarios administrativos.

Ministerio Público. El doctor William al iniciar el traslado hace un comentario en secretaría y alguien de la guardia, me informa que Nancy había escuchado que mi traslado estaba, el Dr. William era el director antes de la dra Yina. Estuve en el área de jurídica pero no fui jurídica, Los traslados eran funciones del director quien iniciaba los traslados era el del personal administrativo no tengo la certeza, a ella no le hicieron llamados de atención incluso la capacitan y la felicitaron y luego la sacan, el Dr William esa conducta eran reiterativas, uno la manera y el trato en que nos dieron fue absolutamente grosero llegue a mi oficina y me sacaron el escritorio y me dijeron mire haber para donde se va y yo les dije me voy a la dirección, y me dijeron usted se va a la UTEC a un sitio mi oficina tenía cocina y lavaplatos, era un área para revisar a los internos, en ese momento en ese momento nos sacaban todos los locos, les dijimos denos internos para que nos ayuden a sacar las cosas, y no nos prestaron nada, para esa fecha tengo el accidente pero ellas si presentan la queja mitra, julia consuelo y Sandra en principio la presentan en la Procuraduría y luego se va para Bogotá y no se perdí el contacto, Consuelo presentó una renuncia si ella pidió primero una licencia por seis meses porque ella se tuvo que ir y se quedó sola con énfasis en periodismo y el irse a Bogotá le generaba gastos, y luego cuando se va la NIÑATUVO UN ACCIDENTE Y PIDE que le prolonguen la licencia, y ella presenta renuncia motivada, el accidente de la hija, que la niña estaba en 11 y necesitaba la trasladaran y además que la necesitan en Yopal,

LUIS EDUARDO ARCHILA TOLOZA, identificado C.C. No 4. 267.050 de Susacon, manifiesta: Funcionario del INPEC desde el 26 diciembre de 2002, ningún parentesco con DURLANY, yo trabajo hace 9 años, la ingeniera Consuelo llegó a trabajar al área de sistemas hace como dos años no trabaja con nosotros, hacía parte del sindicato Unión de Trabajadores Penitenciarios UTP, se venían presentando algunos problemas con el Director William Roa, la ingeniera manejaba el área de sistemas y nosotros como sindicato pusimos una serie de denuncias por fallas de contratos, combustible, el director nos decía que la ingeniera era el Jaker que nos daba la información, cuando eso era falso, esa información va a una página y se puede consultar, eran muchas irregularidades y entonces se presenta una persecución en contra de la ingeniera Consuelo y de otras funcionarias Sandra Dimate ya trasladada, le dieron una orden a la ingeniera mal dada le instalaron unos equipos de información en donde no se podía porque era una área educativa y el director la acomodó y armó un patio de reclusión especial para los alcaldes el gobernador y le dio la orden a la ingeniera de ponerle el servicio y ella le dijo démelo por escrito, y la envió a otras funcionarias, a quererlas mover de puesto a una compañera la mando estando en estado de gestación da donde estaban los enfermos de tuberculosis. Hice parte del sindicato 7 u 8 años en ese entonces de la UTP en ese entonces era el director del sindicato, era parte de la junta directiva con la ingeniera Consuelo, DURLANY hizo parte desde que lo creamos, como hace 5 años, nos unimos todos y estaba la ingeniera Consuelo, el Director, no tiene poder de denominación todo el personal viene nombrado de la dirección general, pero sí puede mover la gente desubicándola de las labores que ejercían, lo hablan con la dirección general buscarles el traslado. Hay personal en provisionalidad, se hace convocatoria por concurso, el INPEC somos 16.000 trabajadores, entre personal de guardia y personal administrativo, el INPEC, tiene una planta global la dirección puede trasladar al personal cuando no tiene fuero sindical, si lo tiene primero debe levantarle el fuero o que no haga parte del sindicato para poderlo trasladar. Si ella hacía parte del sindicato desde antes de empezar con los problemas de la época era directiva, pero dentro de la tutela se dice que fue después del acto administrativo demandado, que la nombraron de la junta directiva, los traslados vienen con la firma del director general. Al preguntarle el apoderado de la parte demandante. Responde: Si hay una junta de traslados el traslado lo firma el director general, la única que cumplía el perfil como ingeniera era ella, la reemplazó a la ingeniera Consuelo un funcionario de la guardia, en efecto la persecución se dio con la ingeniera Consuelo y la dra Sandra Demate, con la dra Mirta, don Jairo, el director no tenía buena relación, en efecto el suscrito yo mismo firme una denuncia de la persecución de la ingeniera Consuelo, la Dra Sandra Demate, por el combustible que se gastó en un día exagerado, la ingeniera le paso un informe del interno de apellido Muñetones, que era del afecto del Director, el interno en ese momento dijo inmerso en un proceso de unos funcionarios que se está llevando los alucinógenos al establecimiento, se logró desvirtuar porque la consignación era diferente y lo trasladaron para Medellín eso reposa en un proceso penal en Yopal el interno se retractó en un proceso que está en Yopal, las denuncias están en disciplinarios en la dirección en Bogotá, a el Director Regional Central el jefe directo era el POMPI, él le responde a ellos en el establecimiento no hay quien ejerza control, el retiro del Director como tal fue voluntario, porque ya tenía muchas denuncias en los periódicos departamentales, y las denuncias y las investigaciones, la asesoría la llevó la Junta regional de Bogotá. Consuelo, el interno dijo que esos funcionarios estaban entregando los alucinógenos. Al preguntarle el Ministerio Público. Cómo era la relación laboral con el Director. Responde: pues al principio la relación era normal de jefe a trabajador y luego cuando empezaron las denuncias ya le cogió molestia porque decía que ella lo estaba jaqueando, el director estaba en la facultad de solicitarle el traslado si ve que no le cumple o si los premia por buenos en el rendimiento, el guardia que reemplazo a la ingeniera consuelo era un funcionario que le ayudaba a la ingeniera Consuelo era como el ayudante no es ingeniero, no tenía el perfil, la única ingeniera de la época era Consuelo. Acoso laboral si se presentaron cosas que no le correspondía, la desubicaban del lugar de trabajo, no le permitían acercarse a la dirección del establecimiento, no había un comité de convivencia, las estaban discriminando, no se pasó esa instancia no hubo comité todo se iba a la dirección general, si se vieron afectados psicológicamente se sentían mal de acoso laboral, yo inclusive hablando con ellas a la dra Sandra la ví llorar porque la mandaron a donde estaban los enfermos de tuberculosis, a la dirección general se puso en conocimiento la dra Sandra y yo la envíe a la Dirección y a mí me llamaron a la personería a rendir una ampliación o verificación a la personería, eso se fue para Bogotá pero no sé qué paso, retoma el interrogatorio el Juez: El nivel central hacia lo de guardias, los traslados era por orden del nivel central, dicho traslado podía ser solicitado por el director de Yopal, William Roa, si me enteré por los compañeros allegados del director, que él había solicitado los traslado, el trato con él era solo el saludo, no les permitían entrar a la dirección.

3.10 ANALIS DEL MATERIAL PROBATORIO:

Los testimonios de MIRTHA JULIA VARGAS CHINCHILLA, CLAUDIA ESPERANZA MEDINA PINZON y LUIS EDUARDO ARCHILA TOLOZA, son concordantes en

afirmar que fueron compañeros de trabajo de la señora Dorlany Consuelo Sierra Castro, en el INPEC de Yopal, formaba parte de la planta global de la misma, en el área administrativa, era la ingeniera de sistemas, que se suscitaron problemas en el interior del penal cuando llegaron los exalcaldes, se presentaron intereses, un grupo de personas no se prestaron para ciertas irregularidades que iban en contra de los principios de la Institución y empezó la persecución de acoso a los funcionarios del área administrativa al colmo de cambiarlos del lugar donde estaban funcionando y desmejorarlos al enviarlos a un lugar del establecimiento a donde llevan a los internos que estaban enfermos, sin importar el riesgo que afrontaban porque incluso una compañera embarazada Sandra Dimate, arriesgándolos por cuanto algunos tenían varicela, hepatitis, y ellos teníamos contacto casi que directo con los internos, eran medidas que tomó el doctor Willian el director para presionarlos y obligarlos a salir del establecimiento, les cambiaron de funciones, asignarnos otro tipo de cosas que no les correspondían, a la ingeniera Consuelo le quedó difícil cambiarla del sitio de trabajo, porque era la única que manejaba sistemas, era la única ingeniera de sistemas que existía en el establecimiento y era la que había recibido la capacitación, para manejo de las cámaras y demás cosas del establecimiento, y se suscitaron los problemas porque observaban anomalías de la dirección y las denunciaban, estando bajo esa presión coincidentalmente un día se encontraron con el interno Muñetones que se prestaba para esas cosas, el interno estaba en el área donde estaban los administrativos en donde se le permitía hablar por teléfono lo observaron hablando por el celular que se lo había prestado la secretaria del director del INPEC, hecho prohibido en la Entidad, y se denunció tal situación, habiéndose armado el caos, porque empezó la persecución por denunciar que eran falsas denuncias, de lo cual obran los correspondientes soportes documentales quejas ante la procuraduría, y a la ingeniera le pedía el director que les prestara apoyo a los presos del patio 5 que eran presos políticos (alcaldes) y ella no se prestó para cometer infracciones a los reglamentos del penal y empieza la persecución por acoso laboral y el por esa razón de traslado para la ciudad de Bogotá, sin interesar vulnerarle sus derechos fundamentales a renunciar a su núcleo familiar por cuanto debía dejar a su menor hija que se encontraba estudiando en bachillerato en el grado noveno y se le dificultaba en ese momento el traslado de ella a Bogotá por cuanto ya estaba avanzado en pensum académico de estudios.

Los declarantes fueron coincidentes en las aseveraciones de que a la señora Dorlany Consuelo, se le hizo una situación difícil y compleja que tuvo que afrontar, sin importar los daños que se le acusaban con trasladarla a la ciudad de Bogotá, que fue incidente en abogar por ser madre cabeza de familia, tener una hija adolescente estudiando que se quedaba sola, la cual sufre un accidente, razón por la cual debió solicitar una licencia y al tener que estar frente a la salud de su hija y solicitar ampliar dicha licencia y ser negada, se ve obligada a renunciar, que incluso era de la junta directiva del sindicato, haciendo caso omiso a toda la situación expuesta por la demandante, habiendo tenido que recurrir a entablar una tutela la cual en primera instancia le tutelan el derecho ordenando se respetara su derecho hasta cuando se cumpliera el pensum académico de la menor, pero en segunda instancia se revoca no quedándole otra opción que irse en traslado a Bogotá y ante las circunstancias de fuerza mayor como fue el accidente que sufrió su hija en Yopal que le afecta la salud es que recurre a solicitar la licencia no remunerada pero que al cumplirse el termino y no ser ampliada, se ve obligada a renunciar al cargo que desempeñaba y que fue motivado según los testigos por acoso laboral del Director del INPEC de Yopal.

Con la prueba documental allegada al proceso como fueron entre otros las denuncias presentadas ante la procuraduría, las peticiones para que no la trasladaran invocando la vulneración de derechos fundamentales a tener su núcleo familiar, la renuncia motivada que hizo la actora en la cual refleja que su voluntad de renunciar esta coactada, fácilmente se puede deducir, que, mediante la prueba

testimonial, más la documental arrimada, se pudo demostrar la renuncia fue provocada por acoso laboral.

Por lo dicho, es del caso considerar que hubo anomalías en todo el trámite de traslado de la funcionaria demandante a la ciudad de Bogotá, que a pesar de tener el INPEC discrecionalidad para hacerlo debió analizarse la situación de la funcionaria evitando la vulneración de sus derechos fundamentales que protege nuestra Carta Política y la ley y riñen contra nuestro ordenamiento legal, pero lo que importaba era sacar a dicha funcionaria y no solo a ella sino a todos los que de una u otra forma se oponían a las anomalías e infracciones que iban en contra de los principios que rigen al INPEC .

No puede afirmarse que el acto administrativo Resolución No. 004699 de fecha 27 de noviembre de 2014 mediante la cual se acepta la renuncia al cargo de Técnico Operativo Código 3132 Grado 13 haya sido ajustada a derecho, por cuanto no hubo el consentimiento o voluntad de la señora Dorlany Consuelo Sierra Castro al presentar la renuncia observada a los folios 190 a 193 en donde hace expresa manifestación de las razones que invoca para renunciar la cual no le quisieron aceptar por cuanto iba motivada su determinación de hacerlo y además se le exigía cambiarla.

Como se expresó antes, el INPEC, al conocer que fue nombrada en la junta directiva del Sindicato de trabajadores del INPEC, debió agotar el trámite de ley, lo primero hubiera sido impugnar el nombramiento de ella en la Junta Directiva del Sindicato, para luego si tramitar ante el juez ordinario la pérdida del fuero sindical con el cual estaba investida,

.Siendo así, en aplicación del precedente judicial y de las disposiciones de carácter constitucional, es procedente declarar la nulidad del acto administrativo demandado

3.11 INDEXACIÓN.

Las sumas que se reconozcan a favor de la parte demandante serán ajustadas en los términos del artículo 189 inciso 3º, del C.P.A.C.A., dando aplicación a la siguiente fórmula:

$$R = Rh \times \frac{\text{Índice Final}}{\text{Índice Inicial}}$$

De donde:

Vp = Valor presente o actualizado

Vh = Valor histórico o la cifra que se actualiza

Ind. Final = el que se certifique a la fecha de la ejecutoria del fallo

Ind. Inicial = el existente a julio de 2010.

Que determina que el valor presente que sale multiplicando el valor histórico (RH), que corresponde a la mesada prestacional, por el valor que resulte de dividir el índice final de precios al consumidor certificado por el DANE, vigente en la fecha de ejecutoria de esta providencia, por el índice vigente en la fecha en que se causó el derecho.

Es claro que por tratarse de pagos sucesivos la fórmula se aplicará separadamente, mes por mes, empezando por la primera mesada que se dejó de devengar, teniendo en cuenta que el índice de precios inicial es el vigente al momento de que se causó cada una de ellas.

3.12 PRESCRIPCIÓN. Conforme a las facultades otorgadas en el inciso segundo del artículo 187 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, este Despacho encuentra que opera el fenómeno de la prescripción trienal.

3.13 COSTAS¹⁵. Conforme a los lineamientos del Tribunal Administrativo de Casanare trazados en el auto de fecha 21 de marzo de 2013 expediente 2012-00030 y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 188 del C.P.A.C.A, éste Juzgado no condenará a la parte vencida, toda vez que no se observó una conducta dilatoria o de mala fe dentro de la actuación surtida.

3.14 DECISIÓN:

El Juzgado Administrativo de Descongestión del Circuito de Yopal Casanare, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR la Nulidad del acto administrativo contenido en la Resolución No.004699 del 27 de noviembre de 2014 proferida por el DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC por medio de la cual se acepta la renuncia a DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, identificada con cedula de ciudadanía número 40.031.605 de Tunja (Boy), quien se desempeñaba en el cargo de Técnico Operativo Código 3132, Grado 13 en el INPEC.

SEGUNDO: ORDENAR que EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC **REINTEGRE** a la señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, identificada con cedula de ciudadanía número 40.031.605 de Tunja (Boy) al cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad, o a uno de igual o de superior categoría.

TERCERO: CONDENAR AL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, a pagar a la señora DORLANY CONSUELO SIERRA CASTRO, identificada con cedula de ciudadanía número 40.031.605 de Tunja (Boy), los salarios y prestaciones sociales primas, bonificaciones, vacaciones, aumento de sueldo, y demás emolumentos que dejó de percibir) aportes parafiscales desde la fecha del retiro o sea desde el día 27 de noviembre de 2014 y hasta su reintegro, descontando de ello los valores que se hayan percibido por ingresos de Entidades Estatales al mismo título, sumas que deben ser actualizadas conforme lo ordena el artículo 187 de la Ley 1437 de 2011 con base en la variación del IPC, con la metodología indicada en la parte considerativa, la cual se aplicará mes por mes o respecto de cada diferencia, emolumento o reembolso causado, hasta su reintegro.

El importe actualizado devengará intereses moratorios a partir del día siguiente a la fecha de ejecutoria de acuerdo con las reglas previstas en el CPACA (Art. 192)

CUARTO: ORDENAR a la Entidad demandada INPEC que debe indexar los respectivos descuentos en la proporción a cargo de la demandante, por concepto de aportes a la seguridad social en salud y pensiones, sin prescripción alguna, en los términos y con las limitaciones de ley.

QUINTO: SIN COSTAS en esta Instancia, por lo señalado en la parte final de la motivación de esta providencia.

¹⁵ Matriz IX-2016. La procedencia se rige por el art. 188 CPACA; ver también art. 392 del C. de P.C. y arts. 81 y 365 del C.G.P.

SEXTO: ORDENAR la devolución de los valores del excedente de lo consignado para gastos procesales, si lo hubiere.

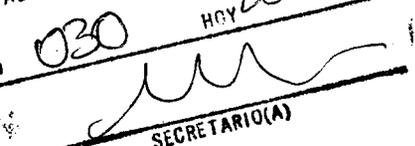
SEPTIMO: DÉSELE a conocer a las partes y sus apoderados, lo mismo que al señor Agente del Ministerio Público la presente decisión, siguiendo las reglas establecidas en el artículo 203 del CPACA.

OCTAVO: Ejecutoriada esta sentencia y para su cumplimiento, expídanse copias con destino a las partes, con constancia secretarial de ejecutoria, en los términos del Art. 114 del C.G. del P. (Ley 1564 de 2012), las copias destinadas a la parte actora serán entregadas a quien ha venido actuando como su apoderado judicial. Por Secretaría, dese cumplimiento al Art. 192 inc. Final del CPACA.

NOVENO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen para lo de su competencia, de conformidad con lo estipulado en el Acuerdo PCSJA20-11482 del 30 de enero de 2020. Cumplido lo anterior, procédase al archivo del expediente, dejando las anotaciones de rigor en el sistema "Justicia Siglo XXI".

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


GLADYS GARCÍA BARRAX
Juez

JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO YOPAL
NOTIFICACION POR ESTADO
EL AUTO ANTERIOR SE NOTIFICO POR ESTADO
No 030 HCY 23 OCT 2020

SECRETARIO(A)