

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**JUZGADO CINCUENTA Y CUATRO (54) ADMINISTRATIVO**  
**CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**  
SECCIÓN SEGUNDA

Bogotá, D.C., diez (10) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Medio de Control : Nulidad y restablecimiento del derecho  
Expediente No. : 11001 33 42 054 **2017 00113 00**  
Demandante : ANA MARÍA GALLEGO RAMIREZ  
Demandado : NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO  
Asunto : Reintegro cargo en provisionalidad

---

Encontrándose el expediente al Despacho para proferir la sentencia que en derecho corresponda, en el proceso iniciado por la señora **ANA MARÍA GALLEGO RAMIREZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.774.759 de Bogotá, por intermedio de apoderado judicial y en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, en contra de la **NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO**, sin encontrarse causal de nulidad que invalide lo actuado y cumplidos los presupuestos y las ritualidades procesales, se procede a efectuar el análisis jurídico del *sub lite*, de la siguiente manera:

**ANTECEDENTES**

**1. DEMANDA.<sup>1</sup>**

**1.1. Pretensiones:**

*“1°. Declárese nula la Resolución Número 4752 de fecha 17 de diciembre de 2016, expedida por la ministra de trabajo y protección social, mediante la cual resolvió: ARTÍCULO PRIMERO: - “Aceptar a partir del treinta de noviembre de 2016, la renuncia presentada por la servidora pública ANA MARÍA GALLEGO RAMIREZ, identificada con la cédula de ciudadanía N° 52.774.759 de Bogotá, titular del empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 13, ubicado en la Dirección Territorial de Bogotá, de conformidad con lo previsto en la parte motiva de la presente resolución.*

*2°. Como consecuencia de la anterior declaración, en calidad de restablecimiento del derecho, ordénese el reintegro de la señora: ANA MARÍA GALLEGO RAMIREZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.774.759, al cargo de Inspector de*

---

<sup>1</sup> Folios 1 a 18

*Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 13, o a otro cargo similar de igual categoría en la ciudad de Bogotá.*

*3°. En consecuencia, y como restablecimiento del derecho, ordénese a la Nación – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que pague a la señora: ANA MARÍA GALLEGO RAMIREZ, identificada con la cédula de ciudadanía N° 52.774.759, el valor de todos sueldos, primas, bonificaciones y demás adehalas de la asignación básica correspondientes al cargo que venía ocupando, junto con los incrementos legales, desde cuando se produjo su retiro hasta cuando efectivamente sea reintegrado a su empleo.*

*4°. Se considerará que no ha existido solución de continuidad en los servicios, para todos los efectos legales y prestacionales de ANA MARÍA GALLEGO RAMIREZ, identificada con la cédula de ciudadanía N° 52.774.759, titular del empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 13.*

*5°. La liquidación de las anteriores condenas deberá efectuarse mediante las sumas líquidas de moneda legal colombiana, y se ajustarán dichas condenas tomando como base el índice de precios al consumidor.*

*6°. Para el cumplimiento de la sentencia, se ordenará dar aplicación a lo establecido en el NUEVO CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO (LEY 1437 DE 2011).”*

## **1.2. Hechos de la demanda**

Como sustento de hecho de las pretensiones, la parte actora narró los siguientes:

1.2.1.- La demandante se vinculó en provisionalidad, mediante la Resolución No. 2023 del 3 de junio de 2015, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Código 2003, Grado 12, de la planta global.

1.2.2.- El 5 de agosto de 2015, la actora fue asignada al Grupo de Dirección y Riesgos, según memorando del 3 de agosto de 2015, y allí estuvo hasta el 29 de noviembre de 2016

1.2.3.- En el mes de febrero de 2016, la demandante informó al área de Talento Humano del Ministerio de Trabajo, su estado de embarazo y la condición de alto riesgo por diabetes.

1.2.4.- En el trascurso del embarazo la actora tuvo varios periodos de incapacidad por el alto riesgo.

1.2.5.- El 14 de septiembre de 2016, la demandante ingresó a la Clínica Materno Infantil, donde le diagnosticaron Preeclampsia severa, que dio como resultado la muerte de su bebe tres días antes de la fecha programada para el parto; permaneciendo el feto en el vientre de la madre por tres días sin vida con inducción

de parto infructuosa y la, consecuente, práctica de una cesaria con infección grave; el periodo de gestación fue de 38 semanas.

1.2.6.- Después fue recluida en el Hospital de Fontibón, por 10 días, por presentar episodios de ahogo y taquicardia, los que fueron asociados a indicios de depresión severa post parto. Por esto, le fueron otorgados 24 días de incapacidad, incorporándose a su trabajo en el mes de octubre de 2016.

1.2.7.- Cuando retornó a las actividades laborales encontró un ambiente hostil, por parte de su jefe inmediato, la doctora Gina Marcela Alvarado González, Directora Territorial de Bogotá, quien manifestó su molestia por las incapacidades médicas. Utilizó, en varias ocasiones, frases desobligantes para con la actora, incluso en dos oportunidades fue citada a laborar estando en incapacidad médica.

1.2.8.- En ejercicio de sus funciones en dos oportunidades presentó ataques de pánico, no obtuvo apoyo por parte de su empleador.

1.2.9.- Debido a la presión ejercida por la Directora Territorial de Bogotá, la doctora Gina Marcela Alvarado González, la actora se vio en la obligación de renunciar. Al momento de la renuncia la demandante se encontraba diagnosticada con depresión severa post parto.

### **1.3. Normas violadas y concepto de la violación**

En criterio de la parte actora, los actos administrativos acusados violan los siguientes las siguientes normas:

#### **Constitucionales**

- Artículos 13, 23, 25, 53, 54 y 334 de la Constitución Política.

#### **Legales**

- Ley 50 de 1990.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006.
- Decreto 2400 de 1968.
- Decreto 1950 de 1973.
- Convenio 159 de la OIT.

El apoderado manifestó que Resolución Número 4752 de fecha 17 de noviembre de 2016, expedida por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se aceptó la renuncia presentada por la demandante, a partir del 30 de noviembre de 2016, se encontraba viciada de nulidad, por cuanto la causa determinante para su expedición, estaba afectada en su consentimiento, pues al momento de radicar la renuncia, la actora no la presentó de forma libre y espontánea como lo estipula la ley, debido a que la actora padecía un fuerte trauma post parto, que la imposibilitaba psicológicamente a tener una vida personal y laboral normal.

Dijo que si bien el Decreto 2400 de 1968 y en el artículo 112 y siguientes del Decreto 1950 de 1973, permitían renunciar en cualquier momento, era necesario que esa decisión fuera libre, espontánea e inequívoca. Pero que en el presente asunto la entidad desconoció las circunstancias en que se encontraba la demandante al momento de radicar la renuncia, pues había tenido un aborto, lo que le generó un trauma severo post parto y estaba padeciendo presiones laborales por parte de la jefe inmediata. Enfatizó, en que estas situaciones, al momento de tramitar su retiro o desvinculación de la entidad, se debieron de haber tenido en cuenta, pues no solicitó su retiro de forma consciente, obedeciendo a su libre albedrío, sino producto de los impulsos determinados por su patología que padecía en esos momentos, situación ésta no tomada en cuenta por su jefe inmediata a sabiendas de todas las circunstancias de hecho y de derecho que le asistían, todas ellas generadas por la enfermedad que la aquejaba.

## **2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

El apoderado judicial del Ministerio del Trabajo se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por cuanto la renuncia fue presentada por la demandante de forma libre, espontánea e irrevocable, por lo que la entidad no tenía más alternativa que aceptarla. Sostuvo que la demandada no había conocido del presunto acoso laboral y que la reclamación resultaba extemporánea. Agregó que el acto administrativo había sido expedido con el lleno de los requisitos legales, por funcionario competente, amparado en las normas que debió fundarse, respetó en todo momento el derecho a la defensa y al debido proceso de la demandante y no incurrió en los vicios de falsa o falta motivación y menos en desviación de poder, por lo que era válido y gozaba de la presunción de legalidad que no podía ser quebrada por la demandante.

Expuso como razones de la defensa:

- Respecto de la vinculación de la actora. Manifestó que fue incorporada, en provisionalidad, mediante Resolución No 0002023 de 3 de junio de 2005 en la planta de personal del Ministerio el Trabajo en el cargo de Inspector de Trabajo 2003 Grado 12, ubicado en la Dirección Territorial de Bogotá, cargo de voluntaria aceptación. Que con comunicación del 11 de noviembre de 2016, la señora Gallego Ramírez presentó renuncia a su cargo, a partir del 30 de noviembre de 2016, y del texto que enseñó no se observaba que la decisión fuese fruto de una presión, al contrario, de un lado, mostró el agradecimiento que le tuvo con la entidad, y, de otro, la renuncia llenaba todos los requisitos exigidos en la ley para ser irrevocable -libre, voluntaria, inequívoca y espontánea- estándole prohibido a la actora pretender, ahora, revocar.

Señaló que de conformidad con los artículos 5 y 41 de la Ley 909 de 2004, la renuncia era susceptible de ser aceptada, pues la demandante se encontraba vinculada a la administración en provisionalidad, esto es, ejerciendo un cargo de carrera administrativa, de voluntaria aceptación sin ser titular de los derechos que ella confiere y, por ello, bien pudo, como en efecto acaeció, retirarse del servicio mediante la presentación de una renuncia que le fue debidamente aceptada. Por lo anterior el acto administrativo denunciado se ajustaba en un todo a la ley y no podría ser anulado en el sentido pedido por la demandante.

Sostuvo que, de conformidad con los artículos 125 de la Constitución, 44 de la Ley 1437 de 2011, 2.2.5.2.1, 2.2.5.3.1, 2.2.11.1.1 y 2. 2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015, los trabajadores vinculados en provisionalidad podían retirarse del servicio por manifestación escrita, de forma espontánea e inequívoca de su decisión, debidamente aceptada, que se hace irrevocable. Hecho lo anterior el cargo queda vacante y debe ser provisto por la administración, por necesidades del servicio, conforme a cualquiera de los mecanismos determinados en la ley.

Afirmó que la Ministra del Trabajo actuó de buena fe, conforme a derecho, aceptando la renuncia hecha por la demandante el 11 de noviembre de 2016, dentro del término de ley establecido para el efecto y por ende las pretensiones de la demanda no están llamadas a prosperar.

Propuso como excepciones de fondo:

**2.1. Legalidad del acto administrativo por encontrarse ajustado a derecho y por gozar de todos los elementos necesarios para su validez y existencia**

**jurídica.** Sostuvo que: a) la entidad ostentaba la competencia para la expedición del acto administrativo demandado; b) el acto administrativo denunciado fue expedido conforme a las normas en que debió fundarse y, por tanto, carece de falsa o falta de motivación; c) la desvinculación de la funcionaria acaeció como consecuencia de una debida aceptación de una renuncia irrevocable, libre, voluntaria inequívoca y espontánea presentada por la demandante; d) las causales esgrimidas no tienen la capacidad ni la contundencia para declarar por su solas las pretensiones, por cuanto son manifiestamente extemporáneas, en cuanto el acoso pretendido no existió y por el principio de estabilidad laboral reforzada no es aplicable dentro del *sub lite*; e) los motivos determinantes del acto denunciado no corresponden a un interés personal del funcionario que los expidió sino que son impersonales y consultan el interés general; y, f) el acto administrativo demandado fue expedido de manera regular, ajustándose a las formas y procedimientos y sin violación del debido proceso de la interesada.

**2.2. Inexistencia de la obligación y de responsabilidad del Ministerio del Trabajo.** Indicó que la renuncia presentada reflejó la voluntad inequívoca de la funcionaria de retirarse de su empleo, lo cual se observa en el oficio cuando manifestó su deseo de terminar la relación laboral que la vinculó con la entidad y que la renuncia la presentó de manera voluntaria e irrevocable. Por lo que el ministerio actuó de buena fe, conforme a derecho y amparado en un interés general, y no puede afirmarse sin temor a error que no podrá la demandante quebrar la presunción de legalidad que pesa sobre él.

**2.3. Carencia de responsabilidad del Ministerio del Trabajo por ser la desvinculación la consecuencia de la debida aceptación de una renuncia válida presentada por la actora.** Dijo que se encontraba demostrado dentro del *sub iudice* que: a) la renuncia de la actora fue libre, espontánea e inequívoca cuando afirmó “*deseo informar mi decisión de finalizar la relación laboral suscrita con ustedes desde el día treinta (30) de Noviembre del año 2016.*”; b) la actora presentó su renuncia de manera voluntaria e irrevocable cuando afirmó “*Esta renuncia a mi cargo es voluntaria e irrevocable*”; c) la actora presentó su renuncia expresando la fecha desde que se haría efectiva cuando afirmó “*deseo informar mi decisión de finalizar la relación laboral suscrita con ustedes desde el día treinta (30) de Noviembre (sic) del año 2016.*”; d) el Ministerio aceptó la renuncia presentada por la actora dentro del término de ley, esto es dentro de los 30 días contados a partir de la presentación de la renuncia. La actora presentó la renuncia el 11 de noviembre, con efectos a partir del 30 de noviembre de 2016 y la misma le fue aceptada el 17 de noviembre de 2016 con efectos a partir del 30 de noviembre de

2016; y, e) que la desvinculación es irrevocable toda vez que provino de la debida aceptación de una renuncia presentada por la actora de manera irrevocable, libre, voluntaria, inequívoca y espontanea.

**2.4. Inexistencia de responsabilidad del Ministerio del Trabajo por cuanto no existió acoso laboral y por ser el principio de estabilidad laboral reforzada inaplicable dentro del *sub judice*.** Afirmó que no existió el acoso manifestado por la actora, pues jamás lo puso en conocimiento del Comité de Convivencia de la entidad, además en la carta de renuncia, por el contrario, agradeció por la oportunidad. Explicó que estaba demostrado que no existió el pretendido acoso y que es inaplicable el principio de estabilidad laboral reforzada, por lo que no existía responsabilidad de la entidad.

**2.5. Principio de legalidad de los actos administrativos.** Señaló que en virtud del artículo 88 de la Ley 1437 de 2011, le corresponde a la demandante demostrar y portar las pruebas que existió algún acoso y que estuvo viciada la renuncia.

**2.6. Cobro de lo no debido.** Dijo que consecuencia de la inexistencia de obligación legal alguna del Ministerio, respecto de la demandante, se evidenciaba que estaba cobrando a la entidad unos valores a título de restablecimiento del derecho, específicamente supuestamente adeudadas por un ilegal reintegro, que no debe bajo ninguna circunstancia. Así las cosas, de prosperar las pretensiones aparejaría un enriquecimiento “incausado” de la actora en detrimento injusto del Ministerio.

**2.7. Falta de título y causa para demandar.** A la demandante le falta título y causa para demandar en virtud de la inexistencia de la obligación. En efecto en el asunto que nos ocupa, mi poderdante carece de obligación alguna toda vez que: a) la entidad ostenta la competencia para la expedición del acto administrativo demandado; b) el acto administrativo denunciado fue expedido conforme a las normas en que debió fundarse y, por tanto, carece de falsa o falta de motivación; c) los motivos determinantes del acto denunciado no corresponden a un interés personal del funcionario que los expidió sino que son impersonales y consultan el interés general; d) los actos administrativos demandados fueron expedidos de manera regular, ajustándose a las formas y procedimientos y sin violación del debido proceso del interesado. Por lo que afirmó que a la demandante le falta título y causa para demandar.

**2.8. Abuso de poder.** Indicó que se encontraba demostrado en el plenario que la demandante presentó de manera libre, voluntaria, espontanea, inequívoca e

irrevocable renuncia a su cargo, en fecha 11 de noviembre, y que, temerariamente, ahora, pretende aducir como causales de nulidad una pretendida estabilidad laboral reforzada inaplicable dentro del *sublite* y un pretendido acoso inexistente, todo con el objeto de abusar de derecho y deprecar unas pretensiones a las que no tiene derecho.

**2.9. Buena fe de la entidad.** Explicó que la entidad obró de buena fe por cuanto, amparado en la ley aceptó la renuncia presentada por la actora en fecha 11 de noviembre de 2016, convirtiéndola en irrevocable.

### **3. AUDIENCIA INICIAL (ARTÍCULO 180 C.P.A.C.A.) y AUDIENCIA DE ALEGACIONES Y JUZGAMIENTO.**

El 17 de septiembre de 2020, se realizó audiencia inicial, donde se fijó el litigio, se decretaron las pruebas testimoniales solicitadas por las partes y el interrogatorio de parte pedido por la entidad demandada, se otorgó valor probatorio a las documentales allegadas con la demanda y su contestación. El 22 de octubre de 2020, se realizó audiencia de pruebas, se practicaron los testimonios y el interrogatorio de parte pedidos; asimismo se concedió término para que las partes presentaran alegatos de conclusión.

El Ministerio del Trabajo, el 30 de octubre de 2020, a través de apoderado, presentó escrito de alegatos de conclusión, en los cuales manifestó que la demandante ocupó un cargo de Inspectora del Trabajo y, por lo tanto, conocía de sus derechos, sin embargo, no colocó, en su oportunidad, ninguna queja contra su jefe inmediata, la funcionaria Gina Marcela Alvarado González, para que se investigaran los posibles comportamientos previstos en la Ley 1010 de 2006, mencionados por las declarantes, y así poder establecer si existió algún tipo de acoso laboral. Insistió en que en la renuncia no se evidenció algún tipo de acoso laboral, sino que fue como consecuencia de razones netamente personales. Indicó que las causales de estabilidad laboral no tenían fundamento en el presente asunto porque el retiro obedeció a una renuncia voluntaria y no a un acto unilateral de la administración. Finalmente solicitó se negaran las pretensiones y se castigara de forma ejemplar a la demandante por presentar la demanda que raya con lo temerario.

La parte demandante no presentó escrito de alegaciones finales.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. Competencia.**

Este Despacho es competente para conocer y decidir el asunto, de conformidad con lo establecido en el numeral 2° del artículo 155 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

### **2. Problema jurídico.**

Corresponde al Despacho determinar la legalidad de la Resolución 4752 del 17 de noviembre de 2016, suscrita por la señora Ministra de Trabajo, y si le asiste derecho o no a la demandante al reintegro en el cargo que se desempeñó y a que se le pague el valor de todos los sueldos, primas, bonificaciones y demás emolumentos dejados de percibir desde la fecha en que se produjo el retiro hasta el reintegro; asimismo, que se declare que no ha existido solución de continuidad en los servicios prestados.

### **3. Acto administrativo demandado.**

En el presente asunto se debate la legalidad de la **Resolución 4752 del 17 de noviembre de 2016**, suscrita por la señora Ministra de Trabajo, a través de la cual se aceptó la renuncia presentada por la señora Ana María Gallego Ramírez al cargo de Inspector Trabajo y Seguridad Social, Código 2003, Grado 13, ubicado en la Dirección Territorial de Bogotá, a partir del 30 de noviembre de 2016.

### **4. Marco normativo.**

Para efectos de dilucidar la cuestión litigiosa el Despacho procede a establecer el marco legal aplicable, de tal suerte que sea factible determinar los efectos jurídicos que deban ser tenidos en cuenta para resolver la solicitud de la parte demandante.

La Constitución Política estableció en el artículo 125 el régimen de carrera administrativa como el mecanismo para el ingreso y desempeño de cargos públicos en los órganos y entidades del Estado, salvo las excepciones constitucionales y legales, y los regímenes especiales de creación constitucional. El propósito de tal previsión constitucional fue crear un mecanismo objetivo de acceso a los cargos públicos, en el cual las condiciones de ingreso, ascenso, permanencia y retiro respondan al mérito, conforme a criterios reglados, y no a la discrecionalidad del nominador.

Esto implica que la regla general lo empleos públicos deben ser provistos por quienes cumplan con los requisitos de ley y los requisitos establecidos en el manual específico de funciones de la entidad, previa aprobación del concurso de méritos y la correspondiente superación del respectivo período de prueba.

Ahora bien, las entidades del Estado por necesidades del servicio, pueden proveer los empleos de carrera en forma transitoria, ya sea mediante nombramiento en encargo o nombramiento en provisionalidad, así lo establece el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. El nombramiento provisional procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

En reiterada jurisprudencia, la Corte Constitucional<sup>2</sup> ha manifestado que los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causales legales que deben expresarse de manera clara en el acto de desvinculación. La situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.

Igualmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4. del Decreto 1083 de 2015, y el criterio expuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-917 de 2010, la terminación del nombramiento provisional o el de su prórroga, procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado concreto.

Por su parte, el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, establece que son causales del retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, las siguientes:

*“a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;*

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional. Sentencia SU-446 de 2011. Sentencia T-464 de 2019. MP Antonio José Lizarazo Ocampo. Expediente T-7.225.270

b) *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;*

c) *[Inexequible].*

**d) *Por renuncia regularmente aceptada;***

e) *Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;*

f) *Por invalidez absoluta;*

g) *Por edad de retiro forzoso;*

h) *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;*

i) *Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;”*  
(Resaltado fuera del texto)

#### **4.1. La renuncia como causal de retiro.**

La renuncia aceptada es una de las causales de retiro del servicio de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Así está previsto en el citado artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 27 del Decreto Ley 2400 de 1968, el cual dispone:

*“Artículo 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 acepta 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 abandono del empleo.*

*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 1083 de 2015 dispuso:

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

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

*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.*

*Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo 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 servidor 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.*

*La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.*

*Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de 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 presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.*

*Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción”*

De acuerdo con lo anterior, la renuncia tiene su desarrollo normativo en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 2400 de 1968 y el Decreto 1083 de 2015, en estas normas se expresa que esta causal de retiro consiste en la manifestación de la voluntad del empleado de separarse del cargo del cual es titular. Por lo tanto, la renuncia debe ser libre, espontánea, inequívoca y constar por escrito. En otras palabras, la renuncia es un acto unilateral, del servidor público, mediante el cual este expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la Administración aceptando esa solicitud, lo desvincule del empleo que viene ejerciendo. En tal sentido quedan prohibidas y carecen 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.

El Consejo de Estado en providencia del 22 de febrero de 2018<sup>3</sup>, explicó que:

*“La renuncia es entonces una forma legítima de desvinculación de la administración pública, y por ello las referidas normas precisan las condiciones para su validez.*

*El fundamento del acto de renuncia se halla en la libertad que tienen las personas de escoger profesión u oficio, tal como hoy por hoy lo garantiza el artículo 26 de nuestro ordenamiento superior.*

*De la normatividad expuesta se deduce que cuando el servidor público opta por retirarse del servicio mediante la renuncia, la dimisión ha de tener su origen en el*

---

<sup>3</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A. MP Rafael Francisco Suárez Vargas. Dentro del proceso con radicado 25000-23-25-000-2008-00942-01(1635-17)

*libre y espontáneo impulso psíquico que descifre la plena voluntad del empleado, y que una vez ha sido aceptada por la administración se torna en una situación jurídica de carácter irrevocable.*

*Así mismo, la renuncia por contener una manifestación de la voluntad inequívoca del funcionario de retirarse de su empleo produce efectos jurídicos, y sólo puede estar afectada por vicios en el consentimiento tales como error, fuerza (coacción física o moral) y dolo.*

*A su turno, la doctrina ha sostenido que el acto de renuncia cuenta con características concurrentes, a saber:*

*(...)*

*Debe ser espontánea, expresión del libre albedrío pleno, por oposición al acto presionado, sugerido, provocado, inducido o compelido; es decir, libre de toda coacción o vicio que pueda desvirtuar la voluntad.*

*- Individual, o propia de la persona, por oposición a la colectiva o de arrastre presionado.*

*- Expresa, en cuanto a forma solemne para su validez, e inequívoca, como expresión de voluntad. Debe consignarse en forma exacta y precisa, por oposición a las fórmulas simples protocolarias y vagas.*

*- Escrita, como única forma jurídica de expresión, por exclusión de la verbal. (...)"*

De esta manera, el administrativo que aceptó la renuncia ha de tener su origen en la voluntad libre, espontánea e inequívoca, sin ninguna coacción que haya afectado el consentimiento del servidor público.

## **5- Caso concreto.**

Teniendo en cuenta el objeto de debate y las pruebas allegadas al expediente, esta juzgadora debe anunciar que el presente asunto se analizará, además, desde la perspectiva de género, que permite observar y entender el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y normas jurídicas sobre las personas, con el fin de evitar que se reproduzcan situaciones de discriminación y exclusión y que, por lo tanto, se pueda brindar una mejor y mayor protección de derechos.

La perspectiva de género debe considerarse como:

*“una estrategia para asegurar que las experiencias y preocupaciones, tanto de los hombres cuanto de las mujeres, constituyan una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que hombres y mujeres se beneficien igualmente y que las desigualdades no se perpetúen”.<sup>4</sup>*

---

<sup>4</sup> ESCUELA JUDICIAL ‘RODRIGO LARA BONILLA’. “Género y Justicia”. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura. 2009. p. 135.

Además, se aplicará al presente asunto por dos razones fundamentales: la primera, está relacionada con la calidad de la entidad demandada; y, la segunda, con una posible discriminación por su condición de mujer embarazada con complicaciones de salud.

(i) **Calidad de la entidad demandada.** Los ministerios son organismos de la administración nacional central que siguen en importancia a la Presidencia de la República.<sup>5</sup> El Ministerio del Trabajo fue creado con la Ley 96 de 1938, que, entre otras, funciones tiene la de velar por el respeto de los derechos fundamentales y las garantías de las y los trabajadores.

Esto implica, que no es cualquier ministerio, sino aquel que formula las políticas y estrategias orientadas a facilitar la divulgación para el conocimiento de los derechos de las personas en materia de empleo, trabajo decente, salud y seguridad en el trabajo<sup>6</sup>, que divulga y promueve los derechos humanos laborales. Por ello, se espera que sus funcionarios superiores ofrezcan un trato con sus subalternos, enmarcado en el respeto y la dignidad de las personas, en relaciones de igualdad, protegiendo las garantías a la salud, entre otras. Esto implica que tiene una mayor responsabilidad, no solo legal sino moral, en el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores.

(ii) **Discriminación.** Este aspecto resulta relevante, pues, según la demandante fue objeto de presiones y manifestaciones por parte de la Directora Territorial de Bogotá, que la llevaron a renunciar a su trabajo.

La Corte Constitucional al referirse al aspecto discriminatorio señaló que:

*“(...) ‘es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales’<sup>7</sup>.*

El Alto Tribunal de lo constitucional, al referirse a esta cita, señaló que respecto de la discriminación es preciso anotar que en lugar de una definición lo que se ha hecho es advertir que el acto de discriminación comporta una interacción con otro u otros sujetos, el cual sucede en ciertos contextos que implican las categorías de tiempo, modo y lugar. El examen de esos aspectos es determinante en la medida en que permite identificar el grado de afectación que una práctica discriminatoria causa en una persona y los derechos que resultan amenazados o vulnerados. Los sentimientos

---

<sup>5</sup> Rodríguez, Libardo (2013). Derecho Administrativo General y Colombiano. Temis. Bogotá. P.103

<sup>6</sup> Decreto 4108 de 2011, artículo 2, numeral 11.

<sup>7</sup> Sentencia T-098 de 1994.

de humillación, vergüenza, ira, tristeza, impotencia y lo que ellos implican para la construcción social del sujeto, dependen en mucho de las variables referidas, pues el acto discriminatorio podría no tener las mismas consecuencias en el ámbito público que en el ámbito privado, es posible que no sea similar la intensidad de la afectación si la conducta censurable es efímera o reiterada<sup>8</sup>.

En la Sentencia T-691 de 2012<sup>9</sup> la Corte Constitucional señaló cinco posibles escenarios sobre los que se puede configurar la discriminación y que se deben tener en cuenta al momento de juzgar este tipo de casos, a saber:

(i) La *relación de poder* existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. La posibilidad de rechazar o cuestionar el acto discriminatorio puede variar si este es llevado a cabo por quien ostenta alguna autoridad sobre el afectado. Por ejemplo, no es igual la relación de poder del estudiante frente a las autoridades escolares que frente a sus compañeros, o la del trabajador frente al empleador o sus compañeros, o la de quien está a disposición de las autoridades respecto de las mismas o de personas que están en la misma situación de subordinación.

(ii) La relación existente entre la persona o conjunto de personas que *hacen las veces de público*. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial.

(iii) La relevancia del *espacio* donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión.

(iv) La *duración de la puesta en escena*, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero.

(v) La *condición de vulnerabilidad* circunstancialmente presente en la víctima de la discriminación, también debe ser tomada en cuenta, dado que tal peculiaridad incide en la valoración de la afectación.

---

<sup>8</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-572 de 2017. MP Antonio José Lizarazo Ocampo. Expediente T-5.877.618. Acción de tutela presentada por Jonh Jak Becerra Palacios en contra de A.R. Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Bogotá-, con vinculación oficiosa del Inspector de Trabajo/Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Fiscalía 329 Seccional de Bogotá.

<sup>9</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-691 de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-2868287

Allí concluye la Corte que la jurisprudencia ha observado, también desde su inicio, que una garantía fundamental en los casos de discriminación consiste en la inversión de la carga de la prueba, en especial cuando quien alega haber sido sometido a trato discriminatorio, lo fue con base en una categoría sospechosa o cuando se trata de personas en situación de sujeción o indefensión, aspecto sobre el cual ha precisado la Corte:

*“Los actos discriminatorios suelen ser de difícil prueba. De ahí que sea apropiado que la carga de probar la inexistencia de discriminación recaiga en cabeza de la autoridad que expide o aplica una disposición jurídica, no así en quien alega la violación de su derecho a la igualdad, especialmente cuando la clasificación que se hace de una persona es sospechosa por tener relación con los elementos expresamente señalados como discriminatorios a la luz del derecho constitucional.”*

Establecidos los anteriores parámetros procede el despacho a analizar el material probatorio.

En el presente asunto no hubo discusión en cuanto a que:

- La demandante fue nombrada en provisionalidad mediante la Resolución No. 2023 del 3 de junio de 2015, en el cargo de Inspector de Trabajo, Código 2003, Grado 12, en la Dirección Territorial de Bogotá, y se posesionó el 5 de agosto de 2015 (Documento digitalizado 01.02 2017-00113, página 5);
- El Ministerio del Trabajo le reconoció a la demandante noventa y nueve (99) días de incapacidad en el año 2016, contenidos en las siguientes licencias:

| Acto administrativo                             | Tiempo concedido | Fechas  | Causa                  | Folio del expediente |
|---|------------------|---|------------------------|----------------------|
| Resolución No. 000343 del 15 de febrero de 2016 | 3 días           | - Del 11 al 13 de febrero de 2016.  | Enfermedad general     | 250                  |
| Resolución 552 del 9 de marzo de 2016           | 7 días           | - Del 2 al 8 de marzo de 2016.  | Enfermedad general     | 245                  |
| Resolución No. 000743 del 5 de abril de 2016    | 15 días          | - Del 18 de marzo al 1 de abril de 2016.  | Enfermedad general     | 254                  |
| Resolución No. 2225 de 22 de agosto de 2016     | 42 días          | - Del 28 de junio al 4 de julio;<br>- Del 18 al 27 de julio;<br>- Del 2 al 6, del 8 al 20 y del 21 al 28 de agosto de 2016. | Enfermedad general     | 239                  |
| Resolución 003231 del 16 de noviembre de 2016   | 28 días          | - Del 18 de septiembre al 15 de octubre de 2016.  | Licencia de maternidad | 252                  |
| Resolución 003767 del 22 de diciembre de 2016   | 4 días           | - Del 15 al 18 de noviembre de 2016.  | Enfermedad general     | 258                  |

- Con oficio de fecha 11 de noviembre de 2016, la señora Ana María Gallego Ramírez presentó renuncia al cargo de Inspectora de Trabajo.

- El Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 4752 del 17 de noviembre de 2016, aceptó la renuncia de la actora, con efectos a partir del 30 de noviembre de 2016, al cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, código 2003, grado 13, ubicado en la Dirección Territorial de Bogotá (folio 263).

Para resolver el problema jurídico planteado, en el presente asunto este Despacho deberá determinar si la renuncia presentada por la actora obedeció a su voluntad libre, espontánea e inequívoca; o sí por el contrario fue el resultado de presiones que afectaron el consentimiento, tales como error, fuerza (coacción física o moral) o dolo; y si cumplió con las formalidades señaladas en la ley. Para ello se estudiarán las características de la renuncia, tales como: **(i) haber sido presentada por escrito, (ii) individual, (iii) expresa y (iv) espontánea.**

En el *sub examine*, está probado que la señora ANA MARIA GALLEGO RAMIREZ, a través de oficio de fecha 11 de noviembre de 2016, presentó renuncia al cargo de Inspectora de Trabajo, en los siguientes términos:

*“Bogotá D.C. noviembre 11 de 2016.*

*Señor:  
GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ  
DIRECTORA TERRITORIAL BOGOTÁ – MINISTERIO DE TRABAJO  
La ciudad.*

*Asunto: Cara de renuncia voluntaria*

*Cordial saludo.*

*En primera instancia quiero extender mi más sincero agradecimiento por la oportunidad que me otorgó la entidad al seleccionarme para desarrollar el cargo de INSPECTORA DE TRABAJO.*

*Deseo informar mi decisión de finalizar la relación laboral suscrita con ustedes desde el día treinta (30) del mes de Noviembre (sic) del año 2016. Esta renuncia a mi cargo es voluntaria e irrevocable. La presente decisión responde a motivos estrictamente personales (por mi estado de salud).*

*Es importante señalar que con la intención de no afectar los procesos de la empresa, entregaré el cargo, en la fecha propuesta en el párrafo inmediatamente anterior, con todas las tareas finalizadas y, además, poseo toda la disposición para realizar el empalme con la persona que la empresa seleccione para dichas labores.*

*Agradezco su atención.*

*Cordialmente,*

*ANA MARIA GALLEGO RAMIREZ  
C.C. No. 52.774.759 DE BOGOTÁ  
INSPECTORA RIESGOS LABORALES No. 2.” (Folio 265)*

Esto permite determinar que la renuncia cumple con las formalidades de **(i) haber**

**sido presentada por escrito; y de ser (ii) individual, pues no obedece a una renuncia colectiva.**

Ahora, las características de **(iii) expresa y (iv) espontánea**, es sobre las que recae el objeto del debate, y hacen necesario estudiar los motivos de la renuncia. Pues, mientras la demandante sostiene que la decisión de renunciar estuvo afectada, fundamentalmente, por dos aspectos: el primero, relacionado con que no fue consciente por las condiciones psíquicas y físicas que en ese momento atravesaba por la pérdida de su bebe; y segundo, los conflictos y presiones ejercidas por la Directora de la Territorial de Bogotá, doctora Gina Marcela Alvarado González.

La entidad demanda, por su parte, sostiene que la renuncia cumplió con todas las formalidades y que incluso en el documento, con el que dio a conocer su decisión, agradece la oportunidad y es claro que los motivos fueron estrictamente personales. Además, no existe antecedente de presión alguna.

Ahora bien, la demandante sustenta las afectaciones psíquicas y físicas al momento de la renuncia en lo consignado en las historias clínicas del HOSPITAL DE FONTIBON (allegada el 14 de septiembre de 2020), la IPS CF UNIDAD INTEGRAL DE ALTO RIESGO OBTETRICO ESIMED, la IPS CLINICA ESIMED MATERNO INFANTIL (aportadas con la demanda). Estos documentos, efectivamente, corroboran las dificultades de salud que padeció la demandante en el año 2016, pues se observa que tuvo un embarazo de alto riesgo y, lamentablemente, el 16 de septiembre de 2016 le fue practicada cesarea para extracción de su bebé falleció, próximo a nacer; y que, además, los resultados allí observados resultan concordantes con las licencias otorgadas por la entidad demandada.

Asimismo, resulta fácticamente relevante, en la historia clínica del Hospital de Fontibón, que el 13 de octubre de 2016, se consignó: *“valorada por psiquiatría quienes consideran paciente cursando con posible trastorno de pánico de inicio en posparto e indican farmacometria con Alprazolam y Sertralina”* (folio 21 de la historia clínica del Hospital de Fontibón). Igualmente, el médico tratante el 15 de octubre de 2016, le ordenó a la actora consultar por psiquiatría y le ordenó incapacidad del 10 al 19 de octubre de 2016 (folio 27 de la historia clínica del Hospital de Fontibón).

Ahora bien, dentro del trámite del proceso se practicaron los siguientes testimonios:

- Leticia Marsiglia Ortiz, quien fue compañera de trabajo de la demandante, también era Inspectora de Trabajo, conoció que la señora Ana María Gallego,

después del ingreso de su incapacidad, quería renunciar porque se sentía agobiada por la pérdida de su bebe y que la actora tenía muchos inconvenientes con la Directora Territorial de Bogotá de esa época, la señora Gina Marcela, por las incapacidades que no eran de recibo de la directora territorial. Afirmó que esto era de conocimiento de toda la territorial. Conoció que, en dos ocasiones, la directora territorial hizo a la señora Ana María llamados de atención muy fuertes frente a sus compañeros. Manifestó que el sitio donde laboraba la actora estaba lleno de cajas y no podía ni sentarse. Conoció que a la demandante no se le concedió licencia de maternidad sino una incapacidad. Dijo que fue testigo directa de las difíciles condiciones laborales que vivió la demandante debido a la presión ejercida por la directora territorial. Explicó que no hubo un trato ajustado a la realidad que estaba viviendo la señora Ana María Gallego y que ella no tuvo ninguna reubicación laboral. Indicó que la directora territorial continuamente manifestaba que las personas que tenían incapacidades no le servían.

- Luz Amparo Garay Gutiérrez, fue compañera laboral en el Ministerio de Trabajo. Dijo que la renuncia de la señora Ana María Gallego fue provocada y presionada por la directora territorial, la doctora Gina Díaz Alvarado, pues ella no la quería, le fastidiaba, la perseguía, le negaba todo, no le daba los permisos, la acosaba laboralmente, la maltrataba, matoneaba y la desprestigiaba ante los demás compañeros. Sostuvo que cuando retornó, después de la incapacidad, la señora Ana María Garay estaba muy deprimida. Dijo que ella misma le había informado al Secretario General del Ministerio de Trabajo de lo que estaba sucediendo con la directora territorial, pero que se había hecho caso omiso. Señaló que en el Ministerio había cargos libres para Inspectores de Trabajo. Advirtió que, lamentablemente, en el sector público existe un temor a denunciar por conservar su cargo. La directora territorial era una mujer violenta en su trato con los subalternos.
- Johana Shirley Cediél Giraldo, fue compañera de trabajo en el Ministerio del Trabajo. Conoció que la demandante renunció a causa de un acoso por parte de la directora. Dijo que cuando la actora estaba en incapacidad la obligaban a ir a trabajar. Indicó que la Doctora Gina manifestaba abiertamente su descontento con Ana María Gallego y que, incluso, los sindicatos presentaron quejas contra la directora, por el mal trato que les daba a los empleados. Afirmó que la demandante a causa de la muerte de su bebe se encontraba muy deprimida y no fue reubicada. Sostuvo que al momento de la renuncia la directora ejerció mucha presión por las incapacidades y que le constaba que la demandante en varias ocasiones salió llorando de la oficina de la directora-. Asimismo, hizo saber que la señora Ana

María Gallego sufrió varios ataques de pánico en el sitio de Trabajo. Finalmente explicó que la demandante no denunció porque le daba miedo debido a que su situación empeoraría, pues la directora siempre tomaba represalias contra quien ponía quejas.

- En el interrogatorio de parte, la señora Ana María Gallego manifestó que el día que presentó la renuncia, de manera previa a su radicación, la directora le había hecho saber su descontento con su trabajo y las incapacidades médicas, lo que la llevó a redactar la renuncia y presentársela. Dijo que la entidad no hizo un examen de reingreso después del retorno de las incapacidades. Señaló que no había denunciado ningún acoso porque era la misma directora territorial quien resolvía las denuncias de acoso laboral en el Ministerio. Sostuvo que debido a la depresión posparto que tenía, en varias ocasiones le dieron ataques de pánico en el trabajo y que la directora le decía que eso se lo inventaba para no trabajar.

Para la valoración de los testimonios, con base en lo indicado en la Sentencia T-691 de 2012, sobre los escenarios sobre los que se puede configurar la discriminación se tiene que:

(i) *La relación de poder.* La actora demanda las presiones y malos tratos de la Directora Territorial de Bogotá, quien era la Jefe directa y, por lo tanto, ejercía su jerarquía. Esto fue corroborado por las declarantes especialmente la rendida por la señora Leticia Marsiglia Ortiz, quien sostuvo que la Directora ejerció mucha presión por las incapacidades. Además, esto implica que la posibilidad de rechazar la conducta adelantada por su superiora fuera mayor. Este aspecto resulta claro en el hecho de que la obligara a ir a trabajar cuando se encontraba en incapacidad o con permiso para asistir a una capacitación.

(ii) La afrenta se dio en presencia de los compañeros de trabajo, quienes son de carácter permanente e hizo más gravosa la situación.

(iii) En público o privado. En el *sub lite*, las recriminaciones por las incapacidades y el retraso en el trabajo fueron realizados en público, pues las declaraciones permitieron evidenciar que la Directora Territorial, la doctora Gina Díaz Alvarado, tenía con la actora expresiones de fastidio, la perseguía, le negaba todo, no le daba los permisos, la acosaba laboralmente, la maltrataba, matoneaba y la desprestigiaba ante los demás compañeros. Asimismo, se puede extraer que los reclamos en privado excedieron los límites de las relaciones de respeto, pues de las declarantes vieron a la actora salir llorando de la oficina de la Directora Territorial, debido a las

incapacidades y retraso en el trabajo.

(iv) En punto de la duración, se pudo establecer que los tratos diferenciados se dieron mientras la demandante presentó problemas de salud, esto es, en lo corrido del año 2016, lo que resulta ser un escenario prolongado.

(v) Sobre la vulnerabilidad. Las historias clínicas demostraron que la actora tuvo noventa y nueve (99) días de incapacidad en lo corrido del año 2016, con un embarazo de alto riesgo y con la pérdida de su bebé, que se encontraba pronto a nacer -ya había creado todos los lazos afectivos- por lo que el médico tratante ordenó tratamiento por psiquiatría. Ahora, entre la muerte de su bebe y el momento de la presentación de la renuncia hay una proximidad temporal, que permite establecer su incidencia en la decisión. Aunado a lo anterior, la presión de la Directora Territorial resultó definitiva para la dimitida a continuar en un cargo que no se compadecía con la situación que se encontraba viviendo, sino que por el contrario, por orden de la Directora, la confrontó con los usuarios del Ministerio, lo que la debilitó aún más.

En efecto los testimonios practicados y las historias clínicas aportadas al expediente, permiten afirmar, sin lugar a dudas, que la renuncia tuvo lugar, como consecuencia, del mal estado de salud que estaba atravesando la señora Ana María Gallego, por la pérdida de su hijo, y que fue presionada, de manera indirecta, por la Directora Territorial de Bogotá para que presentara su renuncia, pues, no se encontraba a gusto por las incapacidades médicas y el natural represamiento de trabajo. Sumado a lo anterior, las testigos fueron consistentes en afirmar que, las condiciones laborales en las que se encontraba la actora eran deplorables, un sitio lleno de cajas y que no se compadecía con las circunstancias de un ambiente laboral sano.

Asimismo, las testigos permitieron conocer que la directora territorial de Bogotá, manifestó abiertamente su desprecio por la demandante y tenía un trato despectivo para con la señora Ana María Gallego, llegando al acoso y al maltrato psicológico que la llevó a tomar la determinación de renunciar.

Valoradas las pruebas documentales y testimoniales a que se ha hecho referencia, este Despacho llega a la convicción de que el acto por medio del cual la administración aceptó la renuncia de la actora, no fue el resultado de su voluntad libre e inequívoca de separarse del cargo, sino que ella obedeció a presiones de la directora territorial de Bogotá, cuya actitud resulta contraria a las previsiones legales que regulan la renuncia, por la situación de salud que afrontaba la actora.

La renuncia, como reiteradamente lo ha dicho la jurisprudencia, no debe obedecer a presiones de ninguna naturaleza, porque con ello se desnaturaliza el carácter con que debe ser presentada, por obedecer a una decisión libre y espontánea de quien la suscribe.

Ahora bien, la entidad demandada propuso como excepciones: 1. Legalidad del acto administrativo por encontrarse ajustado a derecho y por gozar de todos los elementos necesarios para su validez y existencia jurídica; 2. Inexistencia de la obligación y de responsabilidad del Ministerio del Trabajo; 3. Carencia de responsabilidad del Ministerio del Trabajo por ser la desvinculación la consecuencia de la debida aceptación de una renuncia válida presentada por la actora; 4. Inexistencia de responsabilidad del Ministerio del Trabajo por cuanto no existió acoso laboral y por ser el principio de estabilidad laboral reforzada inaplicable dentro del *sub judice*; 5. Principio de legalidad de los actos administrativos; 6. Cobro de lo no debido; 7. Falta de título y causa para demandar; 8. Abuso de poder; 9. Buena fe de la entidad.

Respecto de la primera excepción "*Legalidad del acto administrativo por encontrarse ajustado a derecho y por gozar de todos los elementos necesarios para su validez y existencia jurídica*" este Despacho no comparte la posición de la parte demandada, pues como se pudo observar del material probatorio, los motivos de la renuncia no obedecieron a una decisión libre y espontánea de la trabajadora, sino a sus condiciones de salud física y psíquica y a presiones ejercidas por parte de la Directora Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo. Luego si bien cumplió con los requisitos formales, no lo hizo con los materiales, por lo que no hay lugar a declarar la existencia de esta excepción.

En lo pertinente a la excepción por inexistencia de la obligación y de responsabilidad del Ministerio del Trabajo, es preciso indicar que, como se dijo en la parte precedente, la voluntad de la funcionaria fue afectada por las presiones ejercidas por la Directora Territorial de Bogotá y no solo hubo omisión de la directora, sino del Secretario General, quien conocía de las circunstancias y presiones. Por lo tanto, esta excepción no está llamada a prosperar.

La excepción de carencia de responsabilidad del Ministerio del Trabajo por ser la desvinculación la consecuencia de la debida aceptación de una renuncia válida presentada por la actora, no está llamada a prosperar; esto por cuánto el material probatorio allegado al proceso indicó de manera consistente que, si bien, se presentó una renuncia escrita, en la cual se anunciaron los problemas de salud y

razones personales, las presiones ejercidas por la Directora Territorial fueron determinantes en la voluntad de su decisión, pues fue cuando ésta le dijo que no le gustaban las incapacidades, que decidió renunciar.

Ahora, la excepción de inexistencia de responsabilidad del Ministerio del Trabajo por cuanto no existió acoso laboral ya que jamás lo puso en conocimiento del Comité de Convivencia de la entidad y por ser el principio de estabilidad laboral reforzada inaplicable dentro del *sub judice*. En punto de este argumento se debe indicar que, si bien, la demandante no hizo uso de los estamentos internos del Ministerio, eso no imposibilita que en la vía judicial se pueda estudiar las circunstancias de acoso que se presentaron en la relación laboral, por lo que no es de recibo esta defensa, ya que las pruebas practicadas dieron cuenta inequívocamente de las presiones ejercidas por la Directora Territorial de Bogotá. Frente al segundo argumento, encaminado a que la demandante no tiene estabilidad reforzada, en el marco normativo de esta providencia se explicó que las personas nombradas en provisionalidad tienen una estabilidad relativa y que las causales de retiro son taxativas, dentro de la que se contempla la renuncia como causal de retiro, pero la actora demostró que hubo una afectación a la voluntad. Por lo anterior, esta excepción no está llamada a prosperar.

La entidad alegó como excepción el cobro de lo no debido porque estaba pidiendo unos valores, a título de restablecimiento del derecho, que no se deben bajo ninguna circunstancia. Esta excepción no se encamina a desvirtuar la existencia de una posible injerencia indebida en la presentación de la renuncia, sino que controvierte una eventual condena. Así las cosas, esta excepción no está llamada a prosperar, pues si existe la obligación principal, la condena corresponderá a los derechos que fueron conculcados. Por lo que no se podrá declarar su prosperidad.

En el mismo sentido el Ministerio del Trabajo adujo que había “*Falta de título y causa para demandar*”. Funda los argumentos en las mismas causales de la excepción primera. Por lo que se debe indicar que no tiene vocación de prosperidad, porque en el presente asunto la demandante demostró que los motivos de la renuncia no obedecieron a una decisión libre y espontánea de la trabajadora, sino que por sus condiciones de salud física y psíquica (estado de vulnerabilidad) y las presiones ejercidas por parte de la Directora Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, determinó su renuncia.

Asimismo, propuso como excepción “*Abuso de poder*”, la cual fundamento en que se encontraba demostrado en el plenario que la demandante presentó de manera

libre, voluntaria, espontánea, inequívoca e irrevocable renuncia a su cargo, en fecha 11 de noviembre de 2016. Sin embargo, estos argumentos fueron controvertidos por las declaraciones de las señoras Leticia Marsiglia Ortiz, Luz Amparo Garay Gutiérrez y Johana Shirley Cediél Giraldo, quienes fueron consistentes en indicar que la presión realizada por la Directora Territorial de Bogotá, fue determinante en la decisión de presentar la renuncia, lo que desvirtuó la voluntad y espontaneidad requerida. Así las cosas, esta excepción no se podrá declarar.

Propuso como excepción el “*Principio de legalidad de los actos administrativos*”. Pero como se expuso al resolver las demás excepciones, la demandante demostró que la renuncia no fue el resultado de su voluntad libre e inequívoca de separarse del cargo, sino que ella obedeció a circunstancias de salud física y psíquica y a presiones de la Directora Territorial de Bogotá, lo que es contrario a las previsiones legales que regulan el asunto.

Finalmente, invocó el principio de “*Buena fe de la entidad*”. Sin embargo, esta no es una excepción sino un principio encaminado a regir las actuaciones de las personas, que en modo alguno desvirtúa los hechos o circunstancias que rodearon la presentación de la renuncia.

## **6. Decisión.**

Así las cosas, y luego de realizar una interpretación sistemática y finalista de las normas y principios aplicables y los supuestos fácticos de la demanda y la contestación, el Despacho concluye que, en el presente caso, el acto por medio del cual se aceptó la renuncia está viciado por infringir las normas en que debía fundarse y se pone en evidencia el desvío de poder en que incurrió la Directora Territorial de Bogotá con su proceder y en consecuencia se impondrá su nulidad.

Como consecuencia de la declaración anterior y a título de restablecimiento del derecho, se condenará al Ministerio del Trabajo a reintegrar a la señora Ana María Gallego Ramírez, al cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Grado 13, ubicado en la Dirección Territorial de Bogotá, que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría, y a pagarle los salarios y prestaciones sociales dejadas de devengar desde la fecha del retiro y hasta que se produzca el reintegro efectivo al cargo.

Las sumas que resulten a favor del actor se actualizarán en su valor como lo ordena

el artículo 178 del C.C.A., dando aplicación a la siguiente fórmula:

$$R = Rh \times \frac{\text{índice final}}{\text{índice inicial}}$$

En la que el valor presente (**R**) resulta de multiplicar el valor histórico (**Rh**), que corresponde a la suma adeudada, por el guarismo que se obtiene de dividir el índice final de precios al consumidor, vigente a la fecha de ejecutoria de esta sentencia, certificado por el DANE, por el índice inicial vigente para la fecha en que debió realizarse el pago correspondiente.

Por tratarse de pagos de tracto sucesivo, la fórmula se aplicará separadamente mes por mes, para cada mesada salarial y para los demás emolumentos teniendo en cuenta que el índice inicial es el vigente al momento de la causación de cada uno de ellos.

Se declarará para todos los efectos legales que no ha existido solución de continuidad en la prestación de los servicios por parte de la actora, entre la fecha del retiro, y la fecha en que se produzca el reintegro al cargo.

De las sumas que resulten a favor de la parte actora, deberá descontarse lo que haya percibido por el ejercicio de otro empleo público, durante el lapso que abarca la condena.

## **7. Costas.**

El apoderado de la entidad demandada en sus alegatos de conclusión solicitó se “sancionará de manera ejemplar a la demandante por presentar una demanda que raya[ba] en lo temerario”. Al respecto este Juzgado debe exhortar al apoderado de la entidad demandada, para que se abstenga de usar un lenguaje que continúa victimizando la actora, pues las pruebas fueron claras y contundentes en demostrar los agravios que tuvo que padecer la señora Ana María Gallego, por lo que resulta desproporcionado y con falta de cuidado dicha solicitud que agrava la victimización.

Ahora, bien considerando que no observó una conducta dilatoria o de mala fe dentro de la actuación surtida en este proceso de la parte demandada, y que los argumentos de defensa estuvieron racionalmente fundamentados en un estudio eminentemente jurídico, no procede la condena en costas.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Cincuenta y Cuatro Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO.- DECLARAR** la nulidad de la Resolución Número 4752 de fecha 17 de diciembre de 2016, expedida por la Ministra de Trabajo y Protección Social, a través de la cual se aceptó la renuncia presentada por la señora ANA MARÍA GALLEGO RAMIREZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.774.759 de Bogotá, al empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Grado 13, ubicado en la Dirección Territorial de Bogotá, a partir del 30 de noviembre de 2016.

**SEGUNDO.-** Como consecuencia de la anterior declaración de nulidad, y a título de restablecimiento del derecho, **CONDENAR** al Ministerio del Trabajo a reintegrar a la señora Ana María Gallego Ramírez, al cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Grado 13, ubicado en la Dirección Territorial de Bogotá, que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría, y a pagarle los salarios y prestaciones sociales dejadas de devengar desde la fecha del retiro y hasta que se produzca el reintegro efectivo al cargo.

**TERCERO.-** Las sumas que resulten de la condena anterior se actualizarán de acuerdo a la fórmula señalada en la parte motiva de esta providencia, de conformidad con el artículo 187 del C.P.A.C.A.

**CUARTO.-** Se declara para todos los efectos legales que no ha existido solución de continuidad en la prestación de los servicios por parte de la actora, entre la fecha del retiro, y la fecha en que se produzca el reintegro al cargo.

**QUINTO.-** De las sumas que resulten a favor de la parte actora, deberá descontarse lo que haya percibido por el ejercicio de otro empleo público, durante el lapso que abarca la condena.

**SEXTO.-** A las anteriores declaraciones se les dará cumplimiento dentro del término de los artículos 192 a 195 del C.P.A.C.A.

**SÉPTIMO.-** Sin condena en costas.

**OCTAVO.-** Ejecutoriada esta providencia, por Secretaría archívese el expediente previa devolución a la parte actora de los valores consignados para gastos

procesales, excepto los ya causados. Déjense las constancias de las entregas que se realicen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

  
**TANIA INÉS JAIMES MARTÍNEZ**  
JUEZA

**Firmado Por:**

**TANIA INES JAIMES MARTINEZ**  
**JUEZ**  
**JUZGADO 054 ADMINISTRATIVO DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-**  
**SANTAFE DE BOGOTA D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**1b9f13b9bebf581f25ad8a2717827759e4bb99cb9572554a5f0a07792e4edbe8**

Documento generado en 10/03/2021 02:06:33 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**