

RESOLUCIÓN No. 023

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, procede a resolver el recurso de reposición interpuesto por la doctora **MONICA ANDREA BELLO CLAVIJO** apoderada de la funcionaria **HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA** contra la Resolución No. 016 del 5 de febrero de 2013 emanada de la Rectoría, previos los siguientes:

ANTECEDENTES

1. Que la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA, identificada con la cédula de ciudadanía número No. 35.250.348 de Fusagasugá (Cundinamarca), fue nombrada, mediante Resolución Rectoral No. 111 del 30 de Abril de 2008, en el cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO III, Código 4065, Grado 16 de la Universidad de Cundinamarca, UDEC.
2. Que mediante Resolución Rectoral No. 020 del 9 de febrero de 2012, la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA fue nombrada en el cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO IV, Código 4065, Grado 17 de la Universidad de Cundinamarca, UDEC.
3. Que la Universidad de Cundinamarca, a través de los Acuerdos 0023 y 0024 de 1996, como parte de la reorganización institucional, estableció el sistema de planta global y flexible, en la cual no se especifica un lugar determinado para que los funcionarios de la misma presten sus servicios, por lo anterior, en atención a las necesidades del servicio, la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA puede ser trasladada a cualquiera de las Sedes o Extensiones de la Institución en las cuales ésta requiera los servicios de la citada funcionaria, de conformidad con su perfil laboral.
4. Que el artículo 30 del D.R. 1950 de 1973, establece:
“El traslado se podrá hacer por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado. Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, y siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio”.
5. Que el artículo 56 del Acuerdo 005 expedido el 05 de agosto de 2009, por el Consejo Superior, “Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca”, establece: SITIO DE TRABAJO: La planta de personal de la Universidad de Cundinamarca es de carácter global y flexible, por lo que el sitio de trabajo del personal administrativo de la institución abarca las Sedes, Seccionales Extensiones y demás dependencias que la conforman.
6. Que para el cabal funcionamiento de la Extensión Soacha, dado el reducido número de funcionarios de planta con que se cuenta en ésta Extensión, se hace necesario designar a un funcionario con la formación y las competencias requeridas para dar soporte académico administrativo en la mencionada Extensión.

RESOLUCIÓN No. 0023

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

Concretamente coordinando los procesos de Extensión, Graduados, Proyección Social y Bienestar Universitario, de conformidad con la solicitud realizada por el Vicerrector Académico.

7. Que en consecuencia, el Rector de la Universidad de Cundinamarca expidió la Resolución No. 016 del 5 de febrero de 2013, mediante la cual se traslada a la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA, a la Extensión Soacha de la Universidad de Cundinamarca, con el fin de que preste sus servicios allí, con fundamento en las consideraciones precedentes.
8. Que al funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA, mediante escrito presentado y radicado por su apoderada Dra. MONICA ANDREA BELLO CLAVIJO el día 19 de febrero de 2013, recurrió la Resolución 016 de 2013 y solicita se revoque la misma o se concreten previamente las condiciones que garanticen el respeto a sus derechos.
9. Que en el citado escrito, la Dra. MONICA ANDREA BELLO CLAVIJO, realiza una explicación jurídica y fáctica del recurso interpuesto, el cual ella resume en los siguientes aspectos importantes:

“(…) Con todas las consideraciones planteadas se establece que efectivamente se presentó una transgresión de derechos a mi poderdante ay (sic) a su menor hijo, los cuales sintetizo en los siguientes aspectos:

1. *No se cumplió con las características por el ius varandi (sic) para el traslado de personal en las plantas GLOBALES Y FLEXIBLES.*
2. *No se tuvo en cuenta la calidad de madre cabeza de familia de mi poderdante.*
3. *Se violo de manera flagrante los derechos del menor hijo de mi poderdante.*
4. *Existen sendas falencias administrativas en el manejo de los documentos de mi poderdante. (…)* “

(…) Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo a que el principio de la BUENA FE se PRESUME y la mala se prueba, no queriendo decir con esto que s (sic) están presentando circunstancias de PERSECUCIÓN LABORA (sic) pero más bien si se vislumbran la transgresión del principio de LEGALIDAD, con las actuaciones realizadas por los funcionarios de tan MAGNA institución.

Es por esto que se remite copia de este recurso a la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN, no solamente para que investigue los sucedido con la hoja de vida de mi poderdante sino para que además realice un seguimiento al caso de la señora HEYDI PILAR VILLARRAGA MORA (sic), toda vez que como se evidencia no solamente fue acreedora de violación de sus derechos sino que existen circunstancias de tipo laboral en la parte interna que deben ser investigadas por el ente de control, (…)”

RESOLUCIÓN No.

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

Esta Rectoría procede a resolver el recurso con base en las siguientes:

CONSIDERACIONES

Una vez estudiado el recurso interpuesto con los sustentos legales y facticos en su totalidad se procede a realizar las siguientes precisiones en el caso en específico.

1. En desarrollo del artículo 69 de la Constitución Nacional y la Ley 30 de 1992, la Universidad puede establecer dentro de su organización interna, la planta del personal docente y administrativo, haciendo énfasis en la clasificación por nomenclatura, grado, manual de funciones e incidencia salarial (grados de asignaciones).
2. Fue así como se expidieron los Acuerdos 0023 y 0024 de 1996, como parte de la reorganización institucional, en la cual se estableció el sistema de Planta Global y flexible, bajo un sistema numérico de cargos y denominaciones señaladas por el Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca.
3. Siendo esto así, en la PLANTA DE PERSONAL de la Universidad de Cundinamarca se comprenden todos los empleos debidamente clasificados por nivel y grado salarial, este último relacionado con la escala salarial aplicable. De acuerdo con lo anterior, técnicamente la asignación de funciones y/o traslados en las dependencias de la Universidad, contiene una actuación administrativa tendiente a una **ubicación**, actuación propia frente a una planta de personal global y flexible, característica que hoy tiene la Institución. Por ende, el traslado es en sí una reubicación funcional ya que los cargos no pertenecen a las dependencias, sino que son adscritos a ellas y susceptibles de ser modificados por razones de necesidad en el servicio.
4. Lo anterior implica que, en el caso concreto de la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA, TÉCNICO ADMINISTRATIVO IV, Código 4065, Grado 17 de la Universidad de Cundinamarca, ésta puede ejercer su cargo en cualquier dependencia, seccional o extensión de la Institución, porque la denominación del mismo es genérica gracias al sistema de Planta Global.

La jurisprudencia del Consejo de Estado, tal como la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de 26 de febrero de 2004, ha señalado que las entidades gozan de una discrecionalidad especial para determinar la ubicación de sus funcionarios en dependencias específicas, teniendo en cuenta el principio allí determinado, de las necesidades del servicio. Consistiendo la planta de personal en un banco de cargos para toda la entidad, la ubicación del cargo en una dependencia o municipio se hace estrictamente para el ejercicio de sus funciones.

5. Cabe señalar que los cargos o empleos en la Universidad de Cundinamarca no han sido creados en función de quienes los van a desempeñar, sino de acuerdo con las necesidades de la Institución y a los objetivos y funciones que le han sido asignados a ésta por la Constitución y la Ley, por lo que quien ocupa un cargo en la Entidad debe acomodarse y cumplir con los requisitos y exigencias del mismo.

RESOLUCIÓN No. 000023

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

En este sentido, dado que la planta de personal de la Universidad de Cundinamarca es global y flexible, ello implica que las reubicaciones constituyen una contingencia propia del ejercicio de un cargo en esta Entidad, máxime que, como la ha manifestado la Corte Constitucional en Sentencia C-522 de 1995, *“los derechos no se conciben como absolutos, sino que por el contrario, están limitados en su ejercicio a no afectar otros derechos y propender por el bien común. En este sentido, el derecho del trabajador a la estabilidad y permanencia en el cargo no pueden entenderse en forma absoluta”*.

6. En este orden de ideas, el nominador goza de suficiente discrecionalidad 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), siempre que se atienda al interés general y los principios de la actividad pública. Es así que la Corte Constitucional en Sentencia de Tutela 468 de 2002 manifestó que *“el diseño de plantas globales al interior de la administración no afecta por sí misma el derecho al trabajo, ni ningún otro derecho fundamental, sino que supone su armonización con las necesidades del servicio público y del interés general. En este orden de ideas, la estabilidad territorial de quienes laboran en instituciones con planta global es menor a la de aquellos que lo hacen para otro tipo de entidades pues, como fue señalado, razones de interés general justifican un tratamiento diferente”*.
7. En efecto, la Corte Constitucional ha precisado que, en una entidad pública que cuenta con planta global, el *ius variandi* implica una potestad más amplia del empleador para variar unilateralmente algunos aspectos de la prestación de servicios del trabajador, derivada del ejercicio del poder de subordinación o dependencia de este último respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento. Es así que, en Sentencia de Tutela 770 de 2005, la alta corporación señala que *“Tratándose de un empleador del sector público, la jurisprudencia ha considerado que estas razones se representan suficientemente y se encuentran implícitas en la necesidad de satisfacer un servicio público, con una buena realización del mismo, siempre y cuando se respeten los derechos objetivos del trabajador a conservar las condiciones del empleo. De ahí, que las razones del buen servicio público que tenga la Administración, priman sobre las subjetivas que oponga el empleado trasladado, ya que el cumplimiento de las obligaciones del Estado no puede estar condicionado o sometido a los intereses personales de cada uno de sus servidores, pues así, la movilidad geográfica en la función pública sería absolutamente imposible, aunque es de advertir, que en ese desarrollo interpretativo no se ha desconocido que una determinación en tal sentido, alguna incomodidad genera para quien se le ordena”*.
8. Ahora, el reconocimiento de la licitud en el ejercicio de la aludida potestad depende de su sujeción a los límites señalados expresamente en el ordenamiento jurídico, en tanto el traslado no implique desmejora en las condiciones de trabajo del funcionario.

RESOLUCIÓN No. 000-023

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

9. Al respecto, la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado en Sentencia del 27 de junio de 1991, determinó que corresponde observar *“las condiciones objetivas, que tiene que ver con la categoría, la remuneración y otros factores similares, pues de lo contrario los traslados se harían imposibles, dado que, por regla general, todo traslado implica incomodidades y problemas de instalación y adaptación en el nuevo lugar, tales como los aducidos por el recurrente”*.
10. Entonces, se advierte que con la ubicación de la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA, TÉCNICO ADMINISTRATIVO IV, Código 4065, Grado 17 de la Universidad de Cundinamarca en la Extensión Soacha de la Institución, no se afecta su jerarquía ni se le asignan funciones correspondientes a un empleo inferior; tampoco se le reduce el salario, lo que da a entender que en estas condiciones, los aspectos objetivos como el cargo, el salario que ostenta y la condición laboral de empleada no son modificados, cabe resaltar que para el correspondiente traslado si se observaron criterios como el hecho de que la funcionaria presenta una hoja de vida que se ajusta a las necesidades que presenta la Universidad de Cundinamarca en la Extensión Soacha, toda vez que es una profesional con especialización y experiencia en coordinación, por lo cual se hace necesaria y es de vital importancia su asignación para coordinar en la extensión Soacha los procesos de extensión, graduados, proyección social y bienestar universitario, como componente de la Vicerrectora Académica, petición que fue hecha mediante oficio 000241 de fecha 25 de enero de 2013, es por lo anterior que no se encuentra sustento a los alegatos del recurso que expresan que no se tuvo en cuenta el comportamiento que ha venido observando la funcionaria y el rendimiento demostrado, toda vez que por ser una funcionaria capacitada es que se hace necesario su apoyo laboral en la correspondiente dependencia asignada, es por ello que no se debe entender el traslado como un castigo sino que obedece a criterios de orden funcional y que analizando la planta de personal de la universidad se llegó a la decisión de que la funcionaria es la que se encuentra capacitada para asumir estas funciones en la nueva extensión.
11. Así mismo, los argumentos hasta aquí expuestos permiten avizorar claramente que las fragmentadas y lacónicas alusiones de la recurrente en torno a supuestas violaciones a sus derechos fundamentales, carecen de todo sustento, ya que resulta evidente que el cambio de ciertas circunstancias de un trabajo, como en el presente caso, obedece a una potestad jurídica de que goza el empleador para asegurar el cumplimiento de los fines del respectivo cargo, como manifestación concreta de la subordinación a que está sujeta la empleada y que hace parte intrínseca de la misma naturaleza de la relación laboral de la cual ésta es partícipe, de tal forma que aceptar la lógica de los planteamientos de la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA, presentados a través de apoderada, sobre los inconvenientes familiares que acarrea el traslado, implicaría no sólo negar de plano cualquier ejercicio legítimo del *ius variandi* sino también desconocer la esencia de los derechos y obligaciones que ostenta la citada funcionaria a raíz de su vinculación con la Universidad de Cundinamarca.

RESOLUCIÓN No. 023

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

12. En razón a la alusión de ser madre cabeza de hogar y tener un menor de edad al cual se le podría eventualmente violar los derechos fundamentales, me permito expresar que el cambio se estudio enfatizando el hecho de dar traslado al lugar más cercano al municipio de Fusagasugà, llegando a valorar que la ubicación territorial de la sede de la Universidad de Cundinamarca Extensión Soacha se encuentra a no más de cuarenta (40) minutos de distancia del municipio de Fusagasugà, contando con medios de transporte eficaces y constantes, hecho que no permite decir que se produce una separación total del entorno familiar y que se viola el derecho a la educación del menor hijo, toda vez que los certificados anexados dan fe de un paz y salvo correspondiente al año 2012 y que actualmente se encuentra estudiando, pero no se da fe que se haya cancelado el total del año 2013, es por lo anterior que no se observa que la funcionaria en aras del traslado deba dejar su arraigo con el municipio de Fusagasugá y no se encuentra demostrado en el presente recurso lo contrario, por lo cual no se produciría una ruptura familiar ni económica, en este sentido, se debe resaltar que la Corte Constitucional ha estimado que es natural que un traslado afecte el entorno familiar y no cualquier circunstancia de tal naturaleza amerita la revocatoria de una determinación semejante, en especial si se tiene en cuenta que en este caso no se constata que las consecuencias que puedan ser producidas por tal decisión sean infranqueables, según señala la Sentencia T-109 de 2007 de la Corte Constitucional:

“(...) obedecen a su desplazamiento diario entre Bogotá y su nueva sede laboral, lo cual se debe a que su esposo e hijo siguen residiendo en el Distrito Capital, sin que esté acreditada la imposibilidad de desplazarse su familia junto con ella a la ciudad donde fue trasladada. Dicho en otros términos, la actora no puede excusarse para seguir padeciendo estas crisis en que pretende evitar la desintegración de su núcleo familiar, en la medida en que no existen circunstancias insuperables que le impidan reunirse con su familia.

Recuérdese que según la jurisprudencia de la Corte, “... toda reubicación laboral implica la necesidad de realizar acomodamientos en términos de la vida familiar y de la educación de los hijos y si se aceptara que estos ajustes fueran fundamentos suficiente para suspender los traslados, en la práctica se impediría la movilidad de los funcionarios que es requerida por la administración y por las empresas privadas para poder cumplir con sus fines”.

Por las anteriores consideraciones, al no estar demostrada la inminencia de un perjuicio irremediable (...).”

De igual forma la Corte Constitucional en la sentencia T- 825 de 2003 ha considerado lo siguiente:



RESOLUCIÓN No.

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

Cualquier empleador tiene la atribución de modificar las condiciones de sus trabajadores en las vertientes de tiempo, modo, cantidad y lugar, lo cual constituye un ejercicio de su poder subordinante como expresión del ius variandi. Para la esfera de lo público pueden existir plantas de carácter global y flexible que facilitan movimiento de personal con miras a garantizar el cumplimiento de los fines del Estado.

En virtud de ellas, y como en reiteradas ocasiones lo ha explicado la jurisprudencia constitucional, se confiere un mayor grado de discrecionalidad para ordenar las reubicaciones territoriales de trabajadores cuando así lo demande la necesidad del servicio, lo cual no riñe en sí mismo con preceptos superiores. En la sentencia T-715/96 la Corte se pronunció sobre el particular en los siguientes términos:

*“Con todo, **prima facie** no se observa una evidente contradicción entre el establecimiento de las plantas globales y la normativa constitucional. La planta de personal global y flexible tiene por fin garantizarle a la administración pública mayor capacidad de manejo de su planta de funcionarios, con el objeto de atender las cambiantes necesidades del servicio y de cumplir de manera más eficiente con las funciones que le corresponden. Este es, pues, un punto en el que existe tensión entre el interés general y los deberes del Estado, y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, no es claro que el establecimiento de una planta global afecte el núcleo esencial de la estabilidad y los derechos de los trabajadores, ya que éstos siguen gozando de ellos, pero en una forma tal que se armonizan con el interés de elevar la eficiencia de la administración.” (...)*

(...) “Siguiendo la jurisprudencia desarrollada por la Corte, la procedencia de la tutela para impugnar una orden de traslado depende de la existencia de elementos que demuestren que el cambio de sede compromete en forma grave los derechos del trabajador o de su núcleo familiar. En este sentido, no toda implicación de orden familiar y económico del trabajador causada por el traslado tiene relevancia constitucional para determinar la procedencia del amparo, pues de lo contrario “en la práctica se haría imposible la reubicación de los funcionarios de acuerdo con las necesidades y objetivos de la entidad empleadora”.

Con fundamento en lo anterior han sido negadas solicitudes de tutela cuando las actividades escolares de los niños dificultan su mudanza, cuando el estado de embarazo de la cónyuge de un trabajador impide el desplazamiento inmediato, o cuando los padres del servidor son de avanzada edad.

RESOLUCIÓN No. 023

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

Según ha sido explicado por la Corte, “evidentemente, toda reubicación laboral implica la necesidad de realizar acomodamientos en términos de la vida familiar y de la educación de los hijos y si se aceptara que estos ajustes fueran fundamento suficiente para suspender los traslados, en la práctica se impediría la movilidad de los funcionarios que es requerida por la administración pública y por las empresas privadas para poder cumplir con sus fines”. (Resaltado fuera de texto).

13. Con respecto a la vulneración de los derechos del menor, se recalca que en ningún momento el traslado aleja a la madre de su hijo, toda vez que está demostrado que el traslado no es impedimento de seguir viviendo en la ciudad de Fusagasugá y que por lo tanto no se encuentra probado que deba efectuar un cambio de residencia considerable para poder ejercer su cargo en la sede de la extensión Soacha, es por lo anterior que no se ha vulnerado en ningún momento los derechos del niño a crecer y educarse en un entorno familiar, por lo cual esta causal no se encuentra sustentada.
14. De igual forma no se entrará a analizar las aseveraciones realizadas con respecto a la documentación que reposa en la hoja de vida de la funcionaria al ser una aseveración temeraria y que no encuentra conexión con el traslado efectuado, sin embargo, se informará lo pertinente a la Dirección de Talento Humano para que se proceda a revisar la hoja de vida y establecer si falta documentación y en caso afirmativo realizar la actualización de la hoja de vida correspondiente.
15. Finalmente, no sobra recalcar que, en todo caso, tal como se expresó desde un principio, el traslado de la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA se encuentra motivado en razones del servicio. Se evidencia de tal circunstancia que son factores objetivos los que fundamentan la anotada decisión, la cual se profirió conforme a Derecho, en ejercicio del ius varandi, enmarcado en la naturaleza de la planta global y flexible de la Universidad de Cundinamarca, y sin causar desmejora en las condiciones de la funcionaria, todo con el fin de suplir los requerimientos del servicio. Por lo tanto, está plena y expresamente justificada en la necesidad de dotar con el cargo respectivo a la Extensión Soacha de la Universidad de Cundinamarca, pues no es posible atender a cabalidad los requerimientos administrativos en la misma, para la adecuada prestación del servicio, en razón a las limitaciones de la Extensión para proveer, a través del Personal Administrativo de Planta allí dispuesto, un funcionario que cuente con el perfil y las competencias propias del cargo que desempeña la recurrente, para dar el soporte administrativo correspondiente.
16. Tomando en consideración todo lo anterior, se encuentra que la decisión de traslado de la funcionaria HEIDY PILAR VILLARRAGA MORA se encuentra acorde con las disposiciones normativas y jurisprudenciales pertinentes, preservando en todo momento la constitucionalidad y legalidad de las actuaciones administrativas, por lo que se confirmará la Resolución recurrida.



RESOLUCIÓN No. 023

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN”

Por lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Confirmar en todas sus partes la Resolución Rectoral Número 016 del 5 de febrero de 2013.

ARTÍCULO 2: Contra la presente decisión no procede recurso alguno, luego está agotada la vía gubernativa.

ARTÍCULO 3: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Fusagasugá, a los - 8 MAR. 2013

ADOLFO MIGUEL POLO SOLANO
RECTOR

Revisó:
Directora Jurídica *CBP*
Dra. Carolina Báez Parra.

Proyectó:
Dr. Jairo A. Godoy