El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

**TEMAS: DEBIDO PROCESO / TRASLADO FUNCIONARIO PÚBLICO / IUS VARIANDI / REGLAS Y SUB REGLAS JURISPRUDENCIALES / DECISIÓN ARBITRARIA Y AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

sabido es que la Corte Constitucional, ha establecido algunos supuestos para la procedencia excepcional de la acción de tutela, contra decisiones emitidas por las autoridades estatales, en el ejercicio del ius variandi, sobre ello esa Corporación enseña:

“No obstante, esta Corporación ha reconocido que de forma excepcional la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para controvertir decisiones relacionadas con la reubicación de trabajadores del Estado. Al respecto, en la Sentencia T-514 de 1996 la Corte expresó que la acción contencioso administrativa no es un medio adecuado, eficaz e idóneo cuando lo que se debate es la vulneración de un derecho fundamental y no la legalidad del acto que ordena el traslado de funcionarios…”

“Para evitar que la acción de tutela desplace el mecanismo principal de protección judicial, este Tribunal fijó las condiciones que deben acreditarse en cada caso particular para que proceda vía tutela la protección de derechos fundamentales amenazados o vulnerados con ocasión a una decisión de traslado laboral, a saber:

“(i) que la decisión sea ostensiblemente arbitraria, en el sentido que haya sido adoptada sin consultar en forma adecuada y coherente las circunstancias particulares del trabajador, e implique una desmejora de sus condiciones de trabajo; y (ii) que afecte en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar”. (…)

Lo estudiado hasta este punto, le permite a la Sala llegar a, por lo menos, dos conclusiones:

La primera, que la decisión mediante la cual se ordenó el traslado de la actora no es arbitraria, por el contrario, consulta en forma adecuada y coherente sus circunstancias particulares. (…)

Y la segunda, que son inexistentes razones para concluir que con el traslado se van a afectar en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales de la actora o de su núcleo familiar.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

# SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA

Magistrado: Jaime Alberto Saraza Naranjo

Pereira, noviembre diecinueve de dos mil veintiuno

Expediente: 66001310300120210022501

Acta: 562 del 19 de noviembre de 2021

Sentencia: TSP. ST2-0408-2021

Decide la Sala la impugnación elevada por la **Dirección Ejecutiva de la Fiscalía General de la Nación**, frente a la sentencia del 30 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito local, en esta **acción de tutela** formulada por **Lina Marcela Cuervo Ríos** frente a la impugnante y la **Fiscalía General de la Nación** – **FGN**.

#### **ANTECEDENTES**

Narró la demandante que, desde el 23 de enero de 2017, fue nombrada en el cargo de Secretario Administrativo I, adscrita a la Fiscalía 13 seccional CAIVAS de Pereira y el 15 de febrero de 2021 le designaron el rol de *“(…) Clasificadora de denuncias escritas en la Mesa de Control”*, a pesar de que no es abogada, sino administradora financiera.

El 17 de agosto, de manera sorpresiva, fue notificada de la *“(…) Resolución 0003624 del 13 de agosto de 2021 emitida por la Doctora Astrid Torcoroma Rojas Sarmiento, Directora Ejecutiva de la Fiscalía General de la Nación, por medio de la cual se reubica un empleo en la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación de la Dirección Seccional de Risaralda a la Dirección Seccional de Guainía – Vaupés”;* contra esa decisión formuló un recurso de reposición, el cual fue despachado de manera desfavorable.

Planteó que el acto administrativo que dispuso su reubicación es arbitrario e injusto, pues no se analizaron sus situaciones personales, familiares y laborales. Además, aseguró que dicha decisión es el resultado de una situación de acoso laboral, debido a las represalias por un error que cometió junto con una compañera, cuando equivocadamente, ingresaron como uno de los indiciados en una denuncia penal, al Contralor General de la República, yerro que derivó en una serie de reclamos por parte de la Dirección Seccional, a la Coordinación de la Unidad, y, en consecuencia, a ella.

Llamó la atención en que, pasados apenas 20 días de ese suceso, les fuera notificada, a ella y su compañera, la respectiva resolución de traslado.

Planteó que ese acto administrativo carece de fundamentos fácticos y jurídicos que sustenten que la reubicación se dio por “estrictas necesidades del servicio”, en el entendido de que no se especifican cuáles son esas necesidades, y por qué es ella quien debe cubrir el cargo en esa seccional, máxime cuando ella siempre ha sido muy bien calificada, y en esta seccional, es sabido, hay déficit de personal y muchos fiscales no tienen asistente.

Sobre los perjuicios que acarrearían su traslado destacó:

(i) La ruptura sentimental con su compañero permanente, quien, debido a su trabajo, conductor de transporte público – Megabús, no podría trasladarse hasta Guainía, además, él tiene un hijo por quien responde económicamente, y una madre que también apoya con sus gastos.

(ii) El desajuste económico, dado que su sueldo asciende a $2.695.456, debiendo conseguir una casa o un apartamento arrendado en Guainía, cuyos valores oscilan entre $1.000.000 y $1.900.000, más la alimentación que serían alrededor de $500.000, por otra parte, se verían incrementados sus gastos de transporte, debiendo sumarse alrededor de $1.000.000, cada vez que regrese a Pereira a visitar a su familia.

(iii) La afectación de su situación emocional, dado que está en el proceso de recuperación de la pérdida de un hijo en el transcurso de su embarazo en octubre de 2019 y el fallecimiento de su progenitor en agosto de 2020, siendo su única familia y apoyo en Pereira, su compañero permanente.

Pidió, entonces, dejar sin efecto la Resolución No. 0003624 del 13 de agosto de 2021, mediante la cual se dispuso se reubicación; y subsidiariamente, solicitó el amparo transitorio de sus derechos fundamentales, suspendiendo los efectos de ese acto administrativo, mientras se decide la acción de nulidad y restablecimiento del derecho. También como medida provisional se solicitó la suspensión de los efectos del acto.[[1]](#footnote-1)

Después de un rechazo por competencia[[2]](#footnote-2), la demanda fue admitida en primera instancia, con auto del 21 de septiembre de 2021, allí fueron convocadas las autoridades que conforman el extremo pasivo en este asunto. También fue requerida la accionante para que aclarara por qué decía actuar, también, en representación de su compañero permanente, el señor Jorge Iván Ramírez Cano. De igual modo, se decretó una medida provisional, suspendiendo el aludido acto administrativo de reubicación laboral[[3]](#footnote-3).

La accionante aclaró que el único propósito de la demanda es la protección de sus derechos fundamentales, y no los de su compañero permanente.[[4]](#footnote-4)

La Dirección Ejecutiva de la FGN aseguró que, con la reubicación que se dispuso en el caso de la accionante, no se vulneraron sus garantías fundamentales, así las cosas, se opuso a las pretensiones, por las razones que a continuación se sintetizan:

(i) El desempeño laboral no es un factor determinante para los traslados laborales; sí lo son, las necesidades del servicio.

(ii) Existen documentos, que se aportaron a esta demanda, en los que es visible la necesidad del servicio que se pretende suplir.

(iii) El análisis en relación con la inexistencia de la vulneración de los derechos a la unidad familiar y al mínimo vital de la accionante, quien además tiene cobertura en el territorio nacional por parte de la EPS y la ARL, para la garantía a su derecho a la salud.

(iv) El acto administrativo de reubicación, distinto a lo que asevera la accionante, si está motivado, siendo innecesario incluir en él, en extenso, páginas de información, cuando la razón es concreta, esto es, la necesidad del servicio.

(v) La FGN cuenta con una planta de personal global y flexible, lo que permite el traslado de sus empleados.

(vi) Dentro de los antecedentes y fundamentos de la reubicación de la accionante, está un oficio emitido por la Delegada para la Seguridad Ciudadana, del 12 de agosto de 2021, en el cual se evidencia el déficit de personal de la Seccional Guainía – Vaupés de la FGN, donde hay 7 Fiscales y solo 4 de ellos cuentan con auxiliar.

(vii) La presunta persecución laboral que denuncia la accionante, debe ser puesta en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral de la FGN, para que se tomen las medidas y correctivos del caso, en el evento de ser necesarios.

(viii) El derecho a la unidad familiar de la accionante no se vulnera solo por el hecho de que sea reubicada laboralmente, pues tal prerrogativa no se refiere exclusivamente a la unidad física, sino que implica lazos espirituales que no tendrían que verse alterados por el traslado.

(ix) Su derecho al mínimo vital no se vería afectado porque continuará recibiendo su salario.

(x) Su derecho a la salud está garantizado porque según el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la FGN y la Profesional Especializada II en medicina laboral, Waldina Teresa Sanabria, la accionante no tiene restricciones médicas ocupacionales que impidan su traslado a la seccional de Guainía – Vaupés; además seguirá recibiendo las atenciones en salud por medio de su EPS. Haciendo énfasis en que en el departamento de Guainía se encuentran 13 prestadores de servicios de salud, con 111 servicios y 16 sedes.

Finalmente planteó que la demanda carece del presupuesto de subsidiaridad, porque al no acreditarse un perjuicio irremediable, la actora cuenta con acciones judiciales ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo para controvertir el acto administrativo de reubicación laboral.[[5]](#footnote-5)

Sobrevino la sentencia de primer grado que concedió la protección comoquiera que: *“Si bien en la respuesta que se brindara por parte de la accionada a la presente tutela sobre la necesidad de trasladar a la accionante a la Seccional de Guainía por necesidad del servicio, pues los Fiscales allí asignados carecen de los asistentes suficientes para desarrollar su labor, y se adjuntaron en una lista extensa todas las investigaciones que se encuentran adelantando en ese territorio, no es un argumento que haya sido abordado en la resolución objeto de tutela, pues en esta se hacen consideraciones generales y poco específicas para tomar tal decisión, lo que dificulta a las personas afectadas con la misma, ejercer una debida defensa y contradicción.”*

Así las cosas, se ordenó la suspensión provisional del acto administrativo de traslado de la accionante, quien fue requerida para que incoara el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho dentro de los 4 meses siguientes al fallo, aclarándose que los efectos de esa decisión perdurarían hasta la decisión definitiva de la jurisdicción contencioso administrativa.[[6]](#footnote-6)

Impugnó la Dirección Ejecutiva de la FGN y se reafirmó en los argumentos plantados en la contestación de la demanda.[[7]](#footnote-7)

**CONSIDERACIONES**

El constituyente colombiano introdujo desde 1991 en la Carta Política la acción de tutela como un mecanismo breve y sumario mediante el cual toda persona puede conseguir de un juez la protección de sus derechos fundamentales, siempre que ellos estén siendo vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de una autoridad, o de un particular en determinados casos.

En el caso que hoy ocupa la atención de la Sala, está la señora Lina Marcela Cuervo Ríos demandando a la FGN, a la que le atribuye el menoscabo de sus prerrogativas fundamentales, comoquiera que dispuso su reubicación laboral mediante un acto administrativo carente de motivación, y propiciado por una situación de acoso laboral.

Sobre los requisitos de procedencia de la demanda se tiene lo siguiente:

Se cumple con la legitimación en la causa por activa, habida cuenta de que la accionante, quien es empleada de la FGN, fue la afectada con el acto administrativa que dispuso su reubicación laboral; por pasiva se cumple, respecto de la Dirección Ejecutiva de la FGN, por ser la autoridad que emitió esa decisión, y la que la confirmó, cuando contra ella se formuló un recurso de reposición.

Se supera la inmediatez comoquiera que la resolución, mediante la cual se resolvió la reposición, data del 10 de septiembre de 2021[[8]](#footnote-8), y esta demanda se radicó, perentoriamente, el 15 de septiembre siguiente[[9]](#footnote-9).

Ahora bien, sabido es que la Corte Constitucional, ha establecido algunos supuestos para la procedencia excepcional de la acción de tutela, contra decisiones emitidas por las autoridades estatales, en el ejercicio del *ius variandi,* sobre ello esa Corporación enseña[[10]](#footnote-10):

3.2. No obstante, esta Corporación ha reconocido que de forma excepcional la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para controvertir decisiones relacionadas con la reubicación de trabajadores del Estado[[11]](#footnote-11). Al respecto, en la Sentencia T-514 de 1996 la Corte expresó que la acción contencioso administrativa no es un medio adecuado, eficaz e idóneo cuando lo que se debate es la vulneración de un derecho fundamental y no la legalidad del acto que ordena el traslado de funcionarios; puesto que*“el objeto de análisis del juez ordinario de una orden de traslado no verifica la vulneración de derechos fundamentales sino la legalidad de la orden”*.

Para evitar que la acción de tutela desplace el mecanismo principal de protección judicial, este Tribunal fijó las condiciones que deben acreditarse en cada caso particular[[12]](#footnote-12) para que proceda vía tutela la protección de derechos fundamentales amenazados o vulnerados con ocasión a una decisión de traslado laboral, a saber:

*“(i) que la decisión sea ostensiblemente arbitraria, en el sentido que haya sido adoptada sin consultar en forma adecuada y coherente las circunstancias particulares del trabajador, e implique una desmejora de sus condiciones de trabajo; y (ii) que afecte en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar”[[13]](#footnote-13)*.

Con respecto al último requisito, la jurisprudencia constitucional desarrolló sub-reglas a partir de las cuales se puede establecer que un derecho es afectado en forma grave. En este sentido, esta Corporación ha indicado lo siguiente[[14]](#footnote-14):

*“a. Cuando el traslado laboral genera serios problemas de salud, “especialmente porque en la localidad de destino no existan condiciones para brindarle el cuidado médico requerido”.*

*b. Cuando el traslado pone en peligro la vida o la integridad del servidor o de su familia.*

*c. En los eventos en que las condiciones de salud de los familiares del trabajador, pueden incidir, dada su gravedad e implicaciones, en la decisión acerca de la constitucionalidad del traslado.*

*d. Y, en aquellos eventos donde la ruptura del núcleo familiar va más allá de una simple separación transitoria, ha sido originada por causas distintas al traslado mismo o se trata de circunstancias de carácter superable.”*

Con lo anterior claro, sigue el análisis del caso concreto, en el cual se encuentra que las decisiones emitidas por la Dirección Ejecutiva de la FGN fueron las siguientes:

(i) Resolución Nro. 3624 del 13 de agosto de 2021 la Dirección Ejecutiva de la FGN, allí se expuso[[15]](#footnote-15):

Que mediante comunicación 12 de agosto de 2021, la Delegada para la Seguridad Ciudadana (E), atendiendo las dinámicas investigativas que tiene que implementar esta Delegada para el cumplimiento de las metas y objetivos asignados en el Direccionamiento Estratégico 2020-2024 "Resultados en la calle y en los territorios", así como la necesidad de garantizar un adecuado cumplimiento de la misionalidad de la Fiscalía, además del análisis de los perfiles, experiencia, formación y capacitación de las servidoras adscritas y las necesidades de estos cargos; manifestadas por los Directores Seccionales para mejorar el desempeño de sus funciones ante los altos índices de criminalidad que afectan la seguridad ciudadana, se requiere reubicar los empleos citados en la parte resolutiva del presente acto administrativo.

(ii) Frente a esa decisión, se elevó un recurso de reposición, en el que la accionante exhibe las mismas dificultades que en esta acción de tutela[[16]](#footnote-16).

(iii) Con ocasión de lo anterior, se expidió la Resolución 3995 del 10 de septiembre de 2021, en la cual están contenidos las razones que a continuación se transcriben, que sustentan el traslado[[17]](#footnote-17):

En relación con el desempeño laboral de la accionante y sus calificaciones:

Frente a lo expresado por la servidora LINA MARCELA CUERVO RIOS en su recurso, en cuanto a que ha obtenido siempre calificaciones de desempeño en nivel muy superior este Despacho considera pertinente precisar que el buen desempeño demostrado en sus tareas no limita en lo absoluto la facultad de efectuar movimientos de personal por parte de la entidad, aunado a que las reubicaciones de los cargos no se realizan por el hecho de haber sido evaluado como excelente o como deficiente en su desempeño laboral, sino que éstas obedecen estrictamente a las necesidades del servicio que se presentan en una determinada área, para lograr una buena prestación del servicio en todas ¡as Unidades y dependencias de la Fiscalía General de la Nación.

El traslado de un servidor o la reubicación del empleo que desempeña no implica una imposición negativa por parte de la entidad, sino que se efectúa bajo criterios de necesidades del servicio y, por esta razón, para efectos de resolver el presente recurso resulta inconducente analizar la conducta y el desempeño de la servidora LINA MARCELA CUERVO RIOS, pues tales circunstancias no tienen la vocación de enervar fa decisión sobre su ubicación laboral.

Sobre la necesidad de cubrir el déficit en la seccional de Guainía – Vaupés de la FGN, se explicó:

Al respecto este Despacho considera pertinente resaltar que, la reubicación del empleo de Secretario Administrativo I obedece a estrictas necesidades del servicio, dadas las circunstancias especiales que se presentan en la Dirección Seccional Guainía - Vaupés. Es de advertir que, el enfoque establecido en el Direccionamiento Estratégico 2020- 2024 conlleva a que se refuerce el accionar institucional en todo el territorio nacional, como en este caso, en la Dirección Seccional Guainía - Vaupés con la reubicación del empleo en mención.

En relación con la posible ruptura familiar de la actora se indicó que:

Argumenta la servidora en su recurso que, su familia está compuesta por su compañero permanente, quien es conductor en el área metropolitana y el cual no se puede desplazar junto con ella a otra seccional, puesto que éste tiene un hijo menor de edad y también responde económicamente por su progenitora (la de él) que es de la tercera edad.

Al respecto ha de decirse que la entidad siempre ha reconocido los derechos que tienen los servidores, entre otros, a los permisos debidamente justificados, requeridos para poder visitar a la familia y hacer los acompañamientos emocionales, médicos y en general los necesarios, del grupo familiar del servidor.

(…)

En este orden de ideas; es evidente que la medida administrativa adoptada por la entidad no vulnera los derechos que invoca el recurrente, máxime si se tiene en cuenta que el derecho a la unidad familiar depende en mayor medida del ambiente de afecto y cariño que se brinden en el núcleo familiar, sin que en ello pueda influir la decisión de reubicación del empleo que desempeña el servidor, principalmente cuando se es plenamente consciente que al vincularse a esta entidad, se adquiere el deber de disponibilidad para prestar sus servicios en cualquier ciudad o municipio donde se tenga presencia institucional.

En lo que se refiere a la perturbación de su economía se planteó:

Adicional a lo anterior es preciso tener en cuenta que las acreencias y gastos personales del servidor no pueden ser óbice para que la entidad empleadora, como en este caso, la Fiscalía General de la Nación, pueda reubicar los empleos en donde las necesidades del servicio lo requieren.

En este sentido, es claro que, los créditos, compromisos y/o gastos adquiridos o que adquieran los servidores, hacen parte de su órbita personal y en manera alguna pueden ser un impedimento para que la entidad realice movimientos de personal que se consideren indispensables para el eficiente y oportuno ejercicio de su finalidad institucional en el territorio nacional, por lo que se considera que, en este tipo de situaciones, prima el cumplimiento de los objetivos institucionales, situación que se acompasa con los fines esenciales del estado consagrados en el artículo 2o de la Constitución Política de Colombia.

Para el caso que nos ocupa, la reubicación del empleo dispuesta en la Resolución N° 0003624 del 13 de agosto de 2021, se adoptó luego de la ponderación efectuada entre las necesidades del servicio y las condiciones particulares de la servidora LINA MARCELA CUERVO RIOS; en donde claramente se evidenció que la medida que se adoptaba en el acto administrativo, no era desproporcionada y se le garantizaba desarrollar las funciones en condiciones dignas y justas, pues no se presentaba ningún desmejoramiento en sus condiciones laborales.

Finalmente, sobre el presunto acoso laboral, se anotó:

Indicó también en su recurso la servidora LINA MARCELA CUERVO RIOS que considera que la reubicación de su cargo obedece a una persecución laboral, acoso y discriminación laborales entre otros, derivados de un error involuntario en cuanto al trámite de una denuncia.

Frente a lo manifestado debe indicarse que, la reubicación del empleo que desempeña la recurrente está alejada de cualquier tipo de situación como a las que ésta hace referencia, toda vez que la medida administrativa de reubicación se encuentra estructurada única y exclusivamente en las necesidades del servicio que se presentan en la Dirección Seccional Guainía - Vaupés, buscándose con la expedición de la Resolución N° 0003624 del 13 de agosto de 2021, cumplir el Direccionamiento Estratégico 2020 - 2022 en cuanto a! enfoque íntegro en la entidad con presencia en todos los territorios, no como una medida de castigo, como quizá lo quiere hacer ver la recurrente, sino como una necesidad sentida de hacer presencia institucional en todos los territorios de la geografía nacional, para lo cual se requiere entonces el aporte de la capacidad e integridad de cada servidor para cumplir la misión encomendada a la entidad.

Por lo tanto, es incontrastable que los derechos de la servidora LINA MARCELA CUERVO RIOS, no se han vulnerado, y que si estima ser víctima de acoso laboral como lo manifiesta en sus planteamientos, debe poner en conocimiento tal situación ante la dependencia correspondiente de la Entidad, sin que dicha circunstancia pueda considerarse una limitante para que se realicen movimientos de personal, como sucede en el caso que nos ocupa.

Lo estudiado hasta este punto, le permite a la Sala llegar a, por lo menos, dos conclusiones:

La primera, que la decisión mediante la cual se ordenó el traslado de la actora no es arbitraria, por el contrario, consulta en forma adecuada y coherente sus circunstancias particulares.

En efecto, se explicó por qué su buen desempeño no era un impedimento para la reubicación laboral; se dejó en evidencia el déficit de personal de la seccional a la que iba a ser trasladada; se expuso por qué el derecho a la unidad familiar, no necesariamente se ve conculcado con su mudanza a otro municipio, pues puede hacer uso de las concesiones y permisos que ofrece la entidad para propiciar encuentros físicos con sus parientes, sin que deba pasarse por alto que también existen medios tecnológicos que permiten un contacto continuo; se indicó que, comoquiera que sus ingresos mensuales se iban a mantener iguales, era inviable concluir que su mínimo vital se fuera a afectar; y finalmente se desmintió el acoso laboral denunciado por la actora, quien, en todo caso, puede hacer uso de los mecanismos con los que cuenta la institución, para poner de presente las circunstancias de las que se duele.

Y la segunda, que son inexistentes razones para concluir que con el traslado se van a afectar en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales de la actora o de su núcleo familiar. Y aunque es cierto que al expediente se anexó la historia clínica de la *“consulta por 1a vez”* por la especialidad de psiquiatría, en la que es visible que la señora Cuervo Ríos ha estado expuesta a eventos de alto impacto lo que ha derivado en *“síntomas afectivos de tipo adaptativos”[[18]](#footnote-18),* también es verdad que no hay motivos para considerar que en el lugar donde seguirá prestando sus servicios laborales, tendrá inconvenientes para recibir la atención médica que necesita.

En suma, la Resolución 3995 del 10 de septiembre de 2021, mediante la cual se confirmó la reubicación laboral de la accionante, está dotada de una suficiente argumentación, a tono con sus particulares condiciones personales y familiares, lo que torna inviable la intervención del juez de tutela, porque con ello no solo se ha verificado la garantía a su derecho al debido proceso administrativo, sino que se ha descartado la transgresión a sus demás derechos fundamentales.

Por lo expuesto, se revocará la sentencia impugnada que concedió la protección, y en la que, si bien se analizó el acto administrativo que ordenó el traslado, se omitió el estudio de la decisión mediante la cual se resolvió el recurso de reposición.

#### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto la **Sala de Decisión Civil Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **REVOCA** la sentencia impugnada. En su lugar, se declara improcedente la protección invocada.

Notifíquese esta decisión a las partes en la forma prevista en el artículo 5º del Decreto 306 de 1992.

Oportunamente remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión. A su regreso archívese la actuación.

Los Magistrados,

**JAIME ALBERTO SARAZA NARANJO**

**CARLOS MAURICIO GARCÍA BARAJAS**

**DUBERNEY GRISALES HERRERA**

1. Documento 02, C. 01, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-1)
2. Documento 17, C. 01, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-2)
3. Documento 06, C. 02, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-3)
4. Documento 08, C. 02, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-4)
5. Documento 11, C. 02, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-5)
6. Documento 15, C. 02, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-6)
7. Documento 18, C. 02, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-7)
8. Documento 06, C. 01, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-8)
9. Documento 15, C. 01, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-9)
10. Sentencia T-528/17 [↑](#footnote-ref-10)
11. En este sentido, se pueden consultar las siguientes sentencias: T-016 de 1995, T-715 de 1996, SU-559 de 1997, T-288 de 1998, T-503 de 1999, T-355 de 2000, T-346 de 2001, T-468 de 2002, T-1156 de 2004, T-796 de 2005, T-682 y T-210 de 2014. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ver la Sentencia T-965 de 2000. [↑](#footnote-ref-12)
13. Sentencia T-065 de 2007. [↑](#footnote-ref-13)
14. Al respecto, en la sentencia T-922 de 2008 esta Corporación indicó que “es lógico suponer que la mayoría de los traslados ordenados por necesidad del servicio implican un margen razonable de desequilibrio en la relación familiar porque supone reacomodar las condiciones de vida y cambios en la cotidianidad de las labores del trabajador, la jurisprudencia ha aclarado que la vulneración o amenaza de un derecho fundamental del docente o de su familia no corresponde a situaciones razonables o “normales” de desajuste familiar o personal en la medida en que correspondan a cargas soportables, sino que se presenta en eventos en que, de las pruebas obtenidas o allegadas al expediente de tutela, se desprendan situaciones que resulten cargas desproporcionadas para el trabajador”. [↑](#footnote-ref-14)
15. Documento 03, C. 01, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-15)
16. Documento 05, C. 01, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-16)
17. Documento 06, C. 01, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-17)
18. Documento 05, C. 02, C. Ppal. [↑](#footnote-ref-18)