

Pereira, Julio 21 de 2016.

<http://saia.pereira.gov.co>

Magister.
Daniel Leonardo Perdomo Gamboa.
Secretario de Educación Municipal.
Pereira.

ALCALDIA DE PEREIRA
Radicación No: 33474-2016
Fecha: 21/07/2016-09:19:28
Recibido por: JOSE OYER BUITRAGO
Destino: Secretaría de Educación

9.

ASUNTO: DERECHO DE PETICION.

En virtud del Artículo 23 de la Constitución Nacional Derecho de Petición y de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, respetuosamente solicito a su despacho dar respuesta al presente dentro de los términos y plazos establecidos. Derecho de Petición basado en los siguientes hechos:

1. Fui nombrada mediante Acto Administrativo del 11 de Noviembre de 1994 para desempeñarme como Bibliotecaria, cargo que desempeñe inicialmente en el municipio de Santa Rosa de Cabal, a partir de 1997 fui trasladada al colegio Jesús María Ormaza y en el año 2007 nuevamente fui trasladada al Colegio Carlota Sánchez ubicado en la carrera 3ª con calle 20 Pereira, donde actualmente laboro.
2. En la Institución Educativa Carlota Sánchez, desde el año 2007 y hasta principios del año 2016, estuve bajo las rectorías de la Doctora Fanny Escobar, Jaime Ordoñez y Hugo Hernán Guevara, con los cuales durante sus periodos no se presentó a mi nombre ningún llamado de atención, memorando u anotación en mi hoja de Vida y las calificaciones de Desempeño Laboral siempre fueron SOBRESALIENTES. Esto puede ser confirmado en verificación de mi hoja de vida, calificaciones y con los Rectores.
3. En Febrero de 2016, asumí como Rector de La Institución el Magister José Manuel López Montoya, y desde febrero hasta la fecha no he tenido el más mínimo llamado de atención u observación alguna relacionada con mi desempeño, actitud laboral y/o de convivencia con la comunidad escolar.
4. En el año 2012 y a raíz del desarrollo de mis funciones como Bibliotecaria, me fue realizada intervención Quirúrgica de Manguito Rotador Derecho, lo cual es un antecedente que reposa en mi historia clínica, por lo cual debo tener especial cuidado en los movimientos de apoyo y agarre que debo tener con mis brazos. Ver Anexo No. 1.
5. En el mismo año 2012, me fue diagnosticado por mi médico tratante, Artrosis general Degenerativa y Progresiva en mis articulaciones, por lo cual mi EPS después de Valoración por Medicina Laboral emitió una serie de Restricciones que en su momento fueron remitidas a la alcaldía de Pereira y

de las cuales debe reposar copia en mi hoja de Vida. Dichas restricciones fueron:

- Evitar posturas forzadas con miembros superiores, inferiores y columna.
 - Evitar subir y bajar escaleras con frecuencia.
 - Evitar manipular objetos con peso mayor a 6 Kg.
6. En agosto de 2012 la Alcaldía de Pereira a través de la dependencia emitió oficio No.12001 del 12 de Septiembre de 2012, en donde reposan e informan a quien corresponde cuales son las restricciones que se deben tener para el buen desarrollo de mi salud en el trabajo y en la vida diaria vale decir que dichas **restricciones tienen carácter permanente**. Ver anexo No. 2.
7. El día 27 de Enero de 2015 me fue realizada en la Clínica Los Rosales Cirugía en cuya intervención me realizaron en la pierna izquierda:
- Osteotomía de tibia con fijación interna y externa (con Tornillos).
 - Condroplastia de abrasión para zona patelar por artrosis.
 - Lisis de Adherencias de Tendón o Tenolisis.
- Cirugías tras las cuales estuve incapacitada por más de tres meses y en secciones de Fisioterapia por más 8 meses. Ver Anexo No. 3. Radiografías
8. A raíz de la cirugía enunciada y en el desarrollo de mi vida laboral y familiar debido a la sobrexposición de apoyo en mi pierna derecha he tenido desgaste de la cabeza del fémur por sobreesfuerzo en los movimientos de mi cadera y por lo cual me han realizado infiltraciones de la misma. Ver anexo No. 4.
9. **En seguimiento médico periódico de mis padecimientos, el día 05 de julio de 2016 el Médico de la Clínica del Dolor, ordeno intervención quirúrgica de mi pierna y rodilla derecha, para realizar el mismo tipo de intervención que me fue realizada en la pierna izquierda, cirugía de la cual estoy esperando llamado de turno por parte de la clínica que provee el quirófano. Ver anexo No. 5.**
10. El día 12 de mayo de 2016 el médico Leonel Echeverry de la Clínica de Dolor me remitió a Fisioterapias para Fortalecimiento de Cuádriceps y Vasto Medial. Ver Anexo No. 6.
11. Durante los más de nueve años que llevo en la I.E. Carlota Sánchez he desempeñado mi labor como Bibliotecaria con el total cumplimiento de mis deberes y con la satisfacción total de la comunidad educativa he participado de todas y cada una de las actividades de capacitación que ha brindado la Biblioteca del Banco de la República y he aplicado todos los conocimientos recibidos en beneficio de los estudiantes de primaria y secundaria y prueba de ello es el grado de satisfacción que tienen la mayoría educadores de la función desarrollada en la biblioteca y que puede ser consultada a cada uno de ellos.
12. El día 13 de Julio de 2016 el rector José Manuel López me manifestó que debía presentarme a la Secretaria de Educación y al consultarle el posible motivo de la misma, manifestó: "Que había llegado mi reemplazo, que en ningún momento él me había entregado y que entendía que eran movimientos que realizaba la administración, Secretaria de Educación".

13. En la secretaria de Educación el funcionario encargado de Gestión Educativa, señor John Alexander López Gallego, me informo que había sido trasladada para la Institución Educativa localizada en el Pital de Combia (Zona rural del Municipio de Pereira) y que la Resolución estaba para firma en despacho del Secretario de Educación. Al consultarle por el motivo de mi traslado, me dijo que era por decisión de movimientos de todo el personal administrativo de la ciudad.

Fue por ello que consulte a través de diferentes dependencias de la alcaldía de Pereira y de algunos órganos de control si era posible que la administración tomara esta decisión de traslado y tuve conocimiento que a través de llamadas se consultó el asunto, motivo que no gusto al funcionario y por ello al volverle a consultar el motivo de mi traslado, de manera poco cortes me contestó: "que se reservaba los motivos de mi traslado".

14. El día 19 de julio de 2016, en la tarde, fui llamada a Notificarme de la Resolución de traslado para la I.E. ubicada en el Pital de Combia, al presentarme allí manifesté mi deseo de no firmar dicho Acto administrativo hasta tanto no fueran evaluadas mis condiciones de salud, teniendo en cuenta las Restricciones Médico Laborales permanentes que fueron impuestas por mi médico tratante y de las cuales está demostrado que la Secretaria de Educación tiene conocimiento según oficios anexos e igualmente me fueron informados los motivos de mi traslado, ya que según la normatividad expuesta a continuación considerado violados mis derechos.

15. El artículo 53 de la Constitución Nacional establece:

"Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;** garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; **protección especial a la mujer**, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". Negrilla y subrayado nuestro.

16. **En la Legislación colombiana está contemplado IUS VARIANDI**

El ius variandi es la facultad que tiene todo empleador de modificar las circunstancias/condiciones/modalidad en las que el trabajador ejecuta la

prestación de labores contratada, y "su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo." (Sentencia T-407 de 1992, MP. Rodríguez Rodríguez). Negrilla y Subrayado nuestro.

¿Cuál es el límite constitucional del IUS VARIANDI?

"Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono." (Sentencia T-483 de 1993, MP. Hernández Galindo). Negrilla y subrayado nuestro.

¿Qué circunstancias debe tener en cuenta el empleador al ejercer el IUS VARIANDI?

"El ius variandi deberá ejercerse teniendo en cuenta: (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) la situación familiar; (iii) su estado de salud y el de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; y (vi) el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado. De esta manera, el ejercicio del ius variandi implicará que para cada caso, el empleador observe estos condicionamientos, para que pueda tomar una decisión adecuada y coherente, y no se vean vulnerados los derechos fundamentales del trabajador." (Sentencia T-751 de 2010, MP. Pretelt Chaljub). Negrilla y subrayado nuestro.

17. *El Consejo de Estado no ha sido ajeno a estos postulados y en diversas ocasiones ha reiterado que la facultad del empleador para trasladar a sus trabajadores está limitada por los principios laborales fundamentales del artículo 53 de la Constitución Política y que el empleador para ejercer el ius*

variandi no tiene una potestad absoluta pues, tal como lo ha señalado la Corte Constitucional, ese poder está determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y de todas maneras habrán de preservarse el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

Esta Sección, en sentencia 1204-01 de 3 de julio de 2003, Actora Yazmina del Socorro Vergara, M.P. Jesús María Lemos Bustamante, manifestó:

"Si bien es cierto que el empleador tiene facultad para organizar el trabajo, tal poder no puede utilizarlo en forma absoluta para desmejorar al trabajador ni menos como instrumento de retaliación, porque este derecho empresarial debe atemperarse con la prerrogativa que le asiste al trabajador para que se valore su condición humana que determina la prestación del servicio..."

18. El traslado es expresión de lo que se conoce como ius variandi, que consiste en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto a modo, lugar, cantidad y tiempo de labor, en virtud del poder subordinante que tiene sobre sus trabajadores.

El uso de este poder no es ilimitado pues debe ejercerse dentro del marco normativo establecido por la Constitución Política, según la cual el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas y acatando los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Carta.

La jurisprudencia tradicionalmente ha sostenido que "la movilidad del personal no es una facultad del empleador, unilateral y omnimoda, puesto que no se puede disponer del trabajador como si fuera una máquina o una mercancía, ya que él "echa, como las plantas, sus propias raíces". Es evidente que el trabajador tiene un legítimo derecho a la inamovilidad, que le permite organizar su vida personal, social y familiar sin trastornos innecesarios". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, sentencia de 16 de noviembre de 1981, M.P. Fernando Uribe Restrepo).

La Corte Constitucional, en sentencia T-503 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz, manifestó al respecto:

La jurisprudencia de esta Corporación sobre los alcances y límites del ius variandi fue sentada en la sentencia T-407/9, en la que se consideró el conflicto entre este derecho del empleador, y el del empleado a un trabajo en condiciones dignas y justas, en los siguientes términos:

"Consiste el ius variandi en la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas

maneras, según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo.

"El texto constitucional, atrás transcrito, en verdad que consagra un derecho fundamental objeto de la acción de tutela, pues, el empresario ha de guiar sus actuaciones frente al asalariado dentro de las mínimas condiciones del debido respeto a la dignidad de sus operarias, porque, según se ha explicado precedentemente, es consubstancial tal dignidad con la naturaleza del hombre-persona y cabalmente, de la relación que se establece entre obrero y patrono y en razón del poder subordinante del último sobre el primero, pueden aparecer situaciones conflictivas de abuso que el ordenamiento constitucional no tolera, porque se repite ha de entenderse que al empleador se le prohíbe categóricamente atentar contra la dignidad de sus empleados. En este sentido el Código Sustantivo del Trabajo advierte que la subordinación jurídica no puede afectar 'el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador...'

En la sentencia No. T-483/9, se añadió que el carácter público o privado del empleador no constituye, por sí solo, justificación suficiente para diferenciar los alcances y límites del *ius variandi* en uno u otro caso; además, que las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su salud y la de sus allegados, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado, entre otros aspectos, son temas constitucionalmente relevantes en la decisión del empleador de ordenar el traslado, y en la del juez de tutela sobre la amenaza o violación de los derechos fundamentales del empleado en que aquél pudo haber incurrido:

"No se trata tan solo de que se defienda institucionalmente la posibilidad y la obligación de alcanzar una ubicación laboral y de permanecer en ella, sino de un concepto cualificado por la Constitución que se relaciona con las características de la vinculación laboral y con el desempeño de la tarea que a la persona se confía en lo referente al modo, tiempo y lugar en que ella se cumple, todo lo cual tiene que corresponder a la dignidad del ser humano y realizar en el caso concreto el concepto de justicia.

"De acuerdo con la Constitución Política de 1991, la relación laboral no puede ser -jamás ha debido serlo- aquella que se genera entre quien busca un objetivo y uno de los medios que utiliza para lograrlo.

"El patrono -oficial o privado- no puede hoy tomar al trabajador apenas como un factor de producción, lo que sería humillante e implicaría una concepción inconstitucional consistente en la pura explotación de la persona. Ha de reconocerle su individualidad y tener en cuenta el respeto que demandan su naturaleza y necesidades. Debe comprender, asimismo, que de la persona

del trabajador dependen otras y que cada acto que lo involucra, en bien o en mal, repercute necesariamente en su familia"

También en esa sentencia, tras recordar que "grave error es el de negar la protección judicial impetrada aludiendo a un medio de defensa judicial que recaer sobre objeto distinto del que dio lugar a la demanda de tutela, se consideró la procedencia de la tutela para reclamar condiciones laborales dignas y justas, y se afirmó que:

"Entiende la Corte que en estos casos y en relación específica con la cabal aplicación de la norma constitucional, el medio legal puede surtir sus efectos apenas en el terreno de la relación laboral a la luz de las disposiciones de la misma jerarquía aplicables a ella, pero carecer de aptitud y suficiencia para garantizar la certeza del derecho fundamental considerado en sí mismo. Esto es precisamente lo que debe evaluar el juez de tutela con el fin de hacer efectiva la garantía constitucional, concediendo la protección de manera definitiva si del análisis resulta que no hay otro medio de defensa judicial, o transitoria, con el objeto de evitar un perjuicio irremediable, cuando a pesar de existir aquel, verificada la situación concreta del peticionario, ello se haga menester en guarda del derecho fundamental.

"En ese orden de ideas, frente a un acto administrativo de traslado o cambio del lugar de trabajo, si él se analiza bajo la óptica del artículo 25 de la Constitución, bien puede acontecer que, pese a la discrecionalidad legal invocada por el patrono en ejercicio del ius variandi, las condiciones nuevas en las cuales habrá de actuar el trabajador en el lugar que para continuar laborando se le ha señalado, no sean dignas y justas, evento en el cual el acto correspondiente puede ser objeto de tutela transitoria, para implicarlo al caso concreto, mientras se decide de fondo sobre su validez.

"En todo caso, debe recordarse que los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones, y también los particulares, no están sujetos únicamente a la ley sino también y primordialmente a la Constitución (artículos 4º, 6º y 123 C.N.). Por tanto, no pueden consultar tan sólo la preceptiva legal sino que deben ajustarse íntegramente a los principios y mandatos constitucionales".

Es por los Hechos anotados anteriormente que respetuosamente solicito a su despacho:

PETICION:

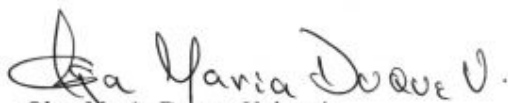
1. Se me informe por escrito cuales fueron las razones que motivaron la decisión que toma la entidad para realizar mi traslado, y porque no se tuvieron en cuenta para ello las restricciones medico laborales que son de

conocimiento de la Secretaria según oficio de 2012 y que debe reposar en mi hoja de vida.

2. Se revoque la Resolución o Acto Administrativo que ordena mi traslado
3. Se analice todos y cada uno de los hechos expuestos sobre todo en lo referido a mis condiciones de salud, al perjuicio que se me ocasiona dadas las condiciones medico quirúrgicas de mis miembros superiores e inferiores y a los traumatismos que se ocasionan para poder asistir y realizar las fisioterapias, teniendo en cuenta que los tiempos de traslado y los costos que me ocasionen afecten gravemente mi salud y mi pecunio.
4. Se tengan en cuenta las condiciones enunciadas y se me permita desarrollar mis funciones laborales en la Institución educativa en la que estoy actualmente o en su defecto en una institución educativa localizada en el mismo sector (I. E. Boyacá, Gimnasio Pereira, I. E. La Inmaculada, I. E. la Milagrosa u otra del sector) para evitar que mis desplazamientos al trabajo, dado que mi residencia se ubica en el centro de Pereira, no me exija desplazamientos en medios de transporte público (megabus, buses o busetas) que según mis condiciones de salud y estado de mis miembros inferiores puedan ocasionar accidentes que pongan en riesgo mi salud y vida.
5. Con las decisiones que se tomen no se tienda a agravar mi situación de salud dadas las restricciones medico laborales que con lo expuesto y la documentación anexada sustento.
6. Se me informen por escrito las decisiones que se tomen.

Se me puede notificar en su despacho o en su defecto en la I.E. Carlota Sánchez, o informar al respecto en el celular 311-3031912.

Agradezco su gestión y atención y apelo a su sentido humano para que las decisiones que se tomen en su secretaria no afecten mis condiciones de Salud.



Olga María Duque Valencia.
Cc 25.163.402 Santa Rosa de Cabal.

Con Copia: Consejo Directivo, I. E. Carlota Sánchez.
Rectoría I. E. Carlota Sánchez.



Clasificación	Petición ó Tutela		
Fecha de radicación:	21 de julio de 2016	Número de radicado:	33474
Tipo de documento:	DERECHOS DE PETICION	Fecha de oficio entrante:	
Número de oficio entrante:			
Persona natural o jurídica:	OLGA MARIA DUQUE VALENCIA		
Descripción o asunto:	DERECHO DE PETICION	Tiempo de respuesta (dias):	
Anexos físicos:		Descripción de anexos físicos:	18
Anexos digitales:			
Destino:	OPERADOR SAC - Auxiliar Administrativo	Copia a:	-

