



## Sentencia 715 de 1996 Corte Constitucional

SENTENCIA T-715/96

AEROCIVIL-Planta de personal global y flexible/TRASLADO-Administradora de aeropuerto/PRINCIPIO DE EFICACIA DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA-Traslado de personal

La planta de personal de la Aerocivil es global y flexible y ello implica que este tipo de reubicaciones constituye una contingencia propia del ejercicio de un cargo en esa entidad. Una entidad pública que cumpla labores a nivel nacional tiene que atender municipios de todas las categorías y niveles de desarrollo. Y si todos los funcionarios que se encuentran prestando sus servicios en las grandes ciudades se niegan a ser trasladados a otras localidades menores -con argumentos plausibles como el de que la reubicación les significaría un detrimento en su calidad de vida, por la pérdida del entorno social cotidiano y las diferencias existentes en la infraestructura educativa, sanitaria, cultural, de servicios, etc., - le sería muy difícil a la administración poder cubrir todos los puestos existentes. Además, la admisión de este tipo de argumentos convertiría los traslados en procesos interminables de consulta con los funcionarios, hecho éste que sacrificaría el principio de eficacia al que está obligada la administración pública.

REVOCACION TRASLADO DE FUNCIONARIOS-Improcedencia general de tutela

La administración goza de discrecionalidad para modificar la ubicación territorial de sus funcionarios, pero dicha facultad no puede ser utilizada en forma arbitraria. En el ejercicio del poder de traslado las entidades deben tener en cuenta que los cargos entre los que se realiza el movimiento de personal sean equivalentes. Pero también, en ocasiones muy especiales, debe atenderse el conjunto de condiciones que afectan el desarrollo mismo de la actividad laboral del funcionario. Y se enfatiza que muy especiales, porque, desde el punto de vista del juez constitucional solamente circunstancias extraordinarias justifican la limitación del uso de la facultad administrativa de traslado de los funcionarios, en aras de los intereses del servicio. Esto significa que las posibilidades de obtener a través de la tutela la revocación de un traslado son necesariamente reducidas.

PODER DISCRECIONAL DE LA ADMINISTRACION-Libertad limitada sobre traslados

De la jurisprudencia de la Corte sobre traslados se deduce que la administración goza de discrecionalidad para decidir sobre la reubicación de su personal. No obstante, esta libertad se ve limitada de la siguiente manera: a) el traslado debe efectuarse a un cargo de la misma categoría y con funciones afines; b) para la concesión o la orden de traslado debe atenderse a las consecuencias que él puede producir para la salud del funcionario; y c) en circunstancias muy especiales la administración debe consultar también los efectos que la reubicación del funcionario puede tener sobre el entorno del mismo.

Diciembre 16 de 1996

Referencia: Expediente T-106642

Actor: María Eugenia Ramírez Suárez

Temas: Ius variandi

Planta de personal global y flexible

Régimen de personal de la Aerocivil

Magistrado Ponente:

Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

LA SALA TERCERA DE REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL,

integrada por los Magistrados Eduardo Cifuentes Muñoz, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández Galindo, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL PUEBLO Y POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de tutela número T-106642, promovido por María Eugenia Ramírez Suárez contra la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil.

#### ANTECEDENTES

1. Mediante apoderado, María Eugenia Ramírez Suárez instauró acción de tutela, como mecanismo transitorio, contra la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil "Aerocivil", por considerar que la resolución que ordenó su traslado del aeropuerto de Ibagué al aeropuerto de Girardot vulneraba diversos principios constitucionales y varios de sus derechos fundamentales, contemplados en los artículos 1, 2, 5, 13, 25, 29, 42, 53, 58 y 125 de la Constitución.

2. Los hechos que dieron lugar a la interposición de la presente acción de tutela son los siguientes:

Relata la actora que se vinculó a la Aerocivil como administradora del Aeropuerto de Ibagué, el día 21 de enero de 1988; luego, por resolución de abril 30 de 1990, fue inscrita en el escalafón de la carrera administrativa y, posteriormente, en marzo 1 de 1994, pasó a ejercer el cargo de técnico aeronáutico II, nivel 21, grado 14. Su labor en Ibagué fue elogiada tanto por el director regional de la Aerocivil en Bogotá como por los funcionarios del aeropuerto de esa ciudad.

Mediante la resolución 03468 de junio 6 de 1996, que extrañamente le fue remitida con una carta fechada el día 3 de junio, la Aerocivil revocó su nombramiento en el aeropuerto de Ibagué y decidió trasladarla a la ciudad de Girardot para que ocupara el cargo de administradora del aeropuerto de esa ciudad. La actora manifiesta su desacuerdo con el traslado, por cuanto considera que él no reúne los requisitos legales y, además, constituye una sanción disfrazada. Estima que se la sanciona por la actitud que asumió frente al nombramiento de una funcionaria para el aeropuerto de Ibagué - por un término de seis meses y de dedicación de medio tiempo, para el cargo de auxiliar I - efectuado por la Aeronáutica Civil de Bogotá.

Relata la demandante que durante su período de vacaciones fue al aeropuerto de Ibagué el señor José Galvis - director de la zona 6 de la Aerocivil, con sede en Villavicencio-, para presentar a la nueva funcionaria, Marina Díaz, y solicitar que, por tratarse de un caso especial, le asignaran el puesto de secretaria, cargo para el que no había sido designada. Luego, el día 31 de mayo de 1996, cuando la actora ya se había reincorporado a sus actividades laborales, el mencionado director regional se presentó nuevamente en el aeropuerto de Ibagué, con la petición de que se procediera prontamente a posesionar a la señora Díaz. La demandante consideró que ésta no tenía la preparación necesaria para desempeñar el cargo de secretaria, pues apenas había culminado el segundo año de primaria, y que no era clara la razón para vincularla de medio tiempo, en razón de que todos los demás funcionarios eran de tiempo completo. En consecuencia, el 2 de junio se comunicó telefónicamente con el secretario general de la Aerocivil para exponerle sus objeciones y para solicitarle que le enviara por escrito la orden de que posesionara a la señora Díaz. El secretario general de la Aerocivil le respondió que iba a hacer algunas averiguaciones y que después de hacerlo le daría respuesta a sus inquietudes. Sin embargo, la actora no recibió ninguna contestación pero, en cambio, el día 7 de julio, durante una visita a Bogotá, fue notificada personalmente de la resolución del día 6 acerca de su traslado al aeropuerto de Girardot.

De otra parte, el apoderado de la demandante sostiene que el traslado significa para ella un desmejoramiento laboral: "El Terminal Aéreo de Ibagué está ubicado en la capital de un departamento, es el lugar de residencia y domicilio de mi mandante, con su señora madre, quien depende económicamente de ella (...) el aeropuerto de Ibagué cuenta con 31 empleados, mientras que el de Girardot cuenta con sólo 9, aeropuerto de escasa operatividad, lo que demuestra que realmente sufrió una DESMEJORA DE CATEGORÍA, pues aunque en el papel los dos aeropuertos tengan aparentemente la misma categoría, basta determinar la importancia de cada uno de ellos, el número de vuelos diarios, la cantidad de empleos, etc. lo que a todos luces viola los derechos fundamentales de mi mandante". (sic)

Finalmente, expone que la demandante es la única familiar sobreviviente de su progenitora, de 74 años de edad, la cual se encuentra gravemente enferma y requiere de un tratamiento especializado. De la anterior situación da constancia el neurólogo que atiende a la señora Suárez quien certificó que ella presenta "hipertensión arterial y secuelas de trombosis cerebral desde abril de 1996, requiriendo control médico periódico y laboratorios. Debe tener control diario de tensión arterial y vigilancia de dieta prescrita por nutrición".

El apoderado de la demandante manifiesta que acude a la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras inicia la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción contencioso administrativa.

3. El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Ibagué conoció de la acción de tutela, interpuesta el día 13 de junio de 1996. El juez de tutela ordenó la práctica de diversas pruebas, entre ellas una certificación acerca del comportamiento laboral de la demandante y la presentación de diversos testimonios.

El jefe de la división de personal de la Aerocivil, en Bogotá, expidió una constancia en la que se expresa que en la hoja de vida de la actora no aparece ninguna anotación acerca de sanciones disciplinarias, llamados de atención o calificaciones deficientes.

Los testimonios recogidos coinciden en afirmar que María Eugenia Ramírez es hija única, que su padre falleció hace algunos años, y que ella reside con su madre y vela por su sostenimiento y cuidado; igualmente, manifiestan todos que su progenitora sufrió recientemente una trombosis cerebral y que requiere de un tratamiento especializado que implica controles médicos periódicos. Los testigos se pronunciaron también acerca de las repercusiones del traslado laboral en la salud de la madre de la actora. Al respecto expresó el médico que trata a la señora Suárez de Ramírez: " [Ella] requiere controles médicos permanentes, incluyendo controles especializados, y por depender exclusivamente de su hija, requiere que ella pueda estar continuamente a su lado, ya que viven las dos". El mismo testigo manifestó que el cambio de residencia afectaría a la paciente en lo relacionado con los controles médicos, "en razón de que existen problemas visuales y de

orden neurológico, así como el cambio de clima, además de que emocionalmente la actual circunstancia que está viviendo afecta a la señora, pudiera causar complicaciones en su estado de salud, que pudiera tener otro tipo de efectos contrarios, para tratar de mantener la paciente estable. Girardot tiene algunas limitaciones en el orden especializado, que tienen que ser resueltas por Ibagué o por Bogotá (...). Las limitaciones médicas especializadas que existen en la ciudad de Girardot, el cambio de clima, y la parte emocional de ser desligada una persona, después de residir 40 ó 50 años en una ciudad, pudieran causar complicaciones de consecuencias indeterminadas en el estado de salud de Flor María de Ramírez" (sic).

De otra parte, el 25 de junio de 1996, la Aerocivil presentó su escrito de contestación a la demanda de tutela. Afirma que, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51 del decreto 2724 de 1993, y con el fin de atender las necesidades del servicio, la planta de personal de la Aerocivil es una planta global, tanto en el nivel central como en el regional. Ello significa que "es posible efectuar traslados del personal de manera directa y flexible precisamente por las necesidades del servicio". Añade que el acto administrativo que ordena el traslado se encuentra debidamente fundamentado en el régimen del empleado oficial y en los decretos sobre planta global y, además, que tiene plena vigencia mientras no se declare su nulidad.

4. En su fallo del día 2 de julio de 1996, el juzgado tuteló transitoriamente el derecho al trabajo de la actora hasta tanto la jurisdicción administrativa resolviera sobre la acción contencioso administrativa, que la demandante debía instaurar dentro del término legal. En consecuencia, ordenó la suspensión de la resolución 03468 del 6 de junio de 1996, de la Aerocivil, "mediante la cual se la nombra como administradora del aeropuerto de Girardot".

El juzgado considera que el hecho de que la trabajadora se encuentre en la carrera administrativa le garantiza estabilidad en el cargo hasta que no se presenten causas que justifiquen su traslado. Señala que en el caso en examen no se indicó ninguna causal por parte de la Aerocivil, mientras que "sí existe un indicio que permite pensar que dicho traslado se debe a represalias por la no aceptación de recomendaciones o peticiones contrarias al buen desarrollo y disciplina administrativa".

Sostiene que del traslado como tal no se deduce un perjuicio irremediable. Sin embargo, considera que sí podría incidir en la personalidad de la trabajadora, quien se ve desmejorada en su posición tanto laboral como social, puesto que "(...) no es lo mismo estar en Ibagué que en Girardot; ni va a tener una actividad diligente en el desarrollo de sus funciones por cuanto el lugar es totalmente diferente. La actividad aeroportuaria es ninguna en relación con Ibagué". Añade que a esta situación deben sumarse las circunstancias familiares, pues de acuerdo con las pruebas recopiladas la madre se encuentra muy enferma y depende en todo sentido de su única hija, razón por la cual el traslado de ésta puede causarle un agravamiento de su salud e incluso la pérdida de su vida.

Concluye el juez de tutela que "si bien el perjuicio irremediable laboralmente (...) no alcanza a ser tutelable, sí lo es mirado de conjunto con el familiar. Se presenta un posible perjuicio irremediable en el seno familiar con el traslado, dado el aspecto médico clínico, emocional y afectivo".

5. En cumplimiento del fallo del juez de tutela, la Aerocivil expidió la resolución 04238 del 11 de julio de 1996, por medio de la cual suspende transitoriamente el nombramiento de María Eugenia Ramírez Suárez como administradora del aeropuerto de Girardot, hasta que la jurisdicción contencioso administrativa resuelva lo pertinente.

6. El 5 de julio de 1996, el apoderado de la Aerocivil apeló el fallo del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Ibagué. Manifiesta que a la actora no se le vulneró en ningún momento su derecho al trabajo, por cuanto con el traslado a la ciudad de Girardot no se le impide ejercer su actividad laboral. Y con respecto a las consideraciones familiares esgrimidas por el juez para conceder la tutela afirma que el recurso a ellas demuestra que para el juzgado priman los intereses particulares sobre los motivos de utilidad pública o interés social a los cuales debe servir la Aeronáutica Civil, conforme al artículo 1776 del Código de Comercio. Reitera que el Decreto 2724 de 1993, que modificó la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, estableció que la planta de personal de ésta era global, disposición que le permite "a la entidad efectuar un traslado cuando las necesidades del servicio lo requieran y en forma flexible, es decir sin observancia de consideraciones rígidas o muy estrictas, y que fue el fundamento legal del acto administrativo que dispuso el traslado".

El juzgado de tutela concedió la impugnación en el efecto suspensivo.

7. El 2 de agosto de 1996, la actora envió a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué copia de un memorial que presentó ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, en el cual acusa de desacato de la sentencia de tutela al Director, el Secretario General y el Jefe de Personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

Manifiesta la actora que el juez de tutela ordenó suspender la resolución 03468 del 6 de junio de 1996. Esta resolución había revocado su designación como administradora del aeropuerto de Ibagué y había dispuesto su traslado a Girardot, para que asumiera el cargo de administradora del terminal aéreo de esta ciudad. Afirma que la orden del juzgado era suspender la totalidad de la resolución, y no sólo la parte atinente al traslado a la ciudad de Girardot. Esto implicaba que ella debía poder continuar desempeñando las funciones de administradora del aeropuerto de Ibagué hasta tanto no se resolviera la acción contencioso administrativa sobre la nulidad de la resolución.

Relata que había solicitado licencia no remunerada de 30 días para atender a su madre, que se había agravado, y que al intentar reasumir sus labores -el día 1 de agosto- se encontró con que el cargo de administrador del aeropuerto de Ibagué continuaba siendo ocupado por otra persona, y que a ella le habían asignado un puesto de segunda categoría. Afirma que se comunicó con la central, en Bogotá, para indagar sobre su situación, y que allá le informaron "que hasta tanto el fallo no sea resuelto por el Tribunal Superior en su Sala Laboral, donde cursa la impugnación que de la providencia del a-quo se hiciera, no estaban obligados a cumplir el fallo de la tutela".

Añade la demandante que la Aerocivil "maquilló" el cumplimiento de la sentencia de tutela con la suspensión de su designación en Girardot, por cuanto no ha permitido que reasuma el cargo de administradora del aeropuerto de Ibagué. Presenta como pruebas copia del fax enviado por la Aerocivil a Rodrigo Bonilla, el día 1° de agosto, en el cual se le manifiesta a éste que la resolución del 6 de junio seguía vigente, y copia de la constancia expedida por el señor Bonilla, como administrador del aeropuerto de Ibagué, en donde manifiesta que la señora Ramírez se presentó a trabajar el 1 de agosto de 1996.

8. El 6 de agosto de 1996, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué confirmó la sentencia del Juzgado Tercero Laboral. Igualmente, ordenó que se compulsaran copias a la Procuraduría General de la Nación, con el objeto de que ésta determinara si las directivas de la Aerocivil habían incurrido en una infracción disciplinaria con su comportamiento.

Considera que la situación familiar planteada por la demandante quedó demostrada durante el proceso: la actora es única hija; su madre depende de ella y sufre de serios quebrantos de salud; y el traslado a otra ciudad podría acarrearle consecuencias indeterminadas.

Añade que en el acto administrativo que dispuso el traslado no se expresaron las necesidades del servicio para proceder de tal manera, y que la actuación de las directivas de Aerocivil en este caso "puede ocultar una desviación de poder a la cual hay referencias en el proceso, máxime tratándose de una servidora eficiente y vinculada hace años a la entidad, además, porque las políticas de manejo de personal hasta en propio interés del empleador, deben encaminarse a procurar el bienestar de los servidores".

Precisa el Tribunal que aunque la legalidad del acto administrativo corresponde definirla a la autoridad administrativa, en el caso en estudio se presentaron algunas circunstancias que permiten concluir que se ha violado el derecho al trabajo de la actora, "pues no basta permitir su ejercicio sino dejar que se ejerza bajo condiciones justas y éstas no resultan serlo, cuando en forma irrazonada o caprichosa el empleador hace uso del *ius variandi*". Entre las circunstancias que menciona se encuentran la forma intempestiva como se produjo el traslado, la revocatoria de la resolución que designaba a la señora Ramírez como administradora del aeropuerto de Ibagué y los hechos que rodearon el nombramiento de la secretaria, situaciones todas que, según el Tribunal, "dejan entrever la acción retaliativa de las directivas centrales".

La Sala Laboral del Tribunal concluye que "como se vulneró el derecho al trabajo y además la determinación de la empleadora coloca a la accionante en una difícil y crítica situación familiar, que podría dar lugar a un irremediable perjuicio, a más de que se perjudica con un acto cuya motivación real suscita múltiples inquietudes, es viable que hasta tanto se promueva y defina la acción administrativa, se tutele transitoriamente el derecho al trabajo, pues resultaría ejerciéndose bajo condiciones injustas y agobiada por la situación familiar".

9. El 4 de octubre de 1996, el Director General de la Unidad Administrativa de Aeronáutica Civil remitió un escrito a la Corte Constitucional, en el cual solicita la revocación del fallo de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué.

Expresa que la Aerocivil actuó en el ejercicio de sus facultades al trasladar a la señora Ramírez Suárez del terminal aéreo de Ibagué al aeropuerto de Girardot. Agrega que el decreto 2724 de 1993 y el artículo 22 del Decreto 1647 de 1991 establecen que la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil tiene un sistema de planta de personal global y flexible, el cual consiste, según el referido artículo 22 "en un banco de cargos para toda la entidad que debe distribuir el Director, en función de las necesidades del servicio, entre las distintas dependencias o municipios y ubicar a los funcionarios en las mismas". (sic).

Para la Aerocivil, los fallos de tutela del 2 de julio y del 6 de agosto de 1996, "desconocen una de las potestades básicas de la administración, para el cabal cumplimiento de sus funciones, como lo es la libre ubicación de su personal para el ejercicio de la función pública con base en la ley 49 de 1990, en concordancia con el decreto 1647 de 1991, dentro de su propia estructura administrativa. Es que la Administración, tiene no sólo la facultad, sino también la obligación, de organizarse para alcanzar mecanismos más o menos ágiles de impulsión de la actividad estatal".

Respecto del derecho al trabajo, considera que éste no debió ampararse. Estima el director de la Aerocivil que en ningún momento se desmejoró la categoría laboral de la actora, por cuanto, de acuerdo con las reglamentaciones actuales, los aeropuertos de Girardot y de Ibagué son de la misma categoría y, además, la actora continuó en el cargo de administradora. El hecho de que el tráfico aéreo en Girardot sea menor que el de Ibagué no tiene como consecuencia que el aeropuerto de la primera ciudad sea jurídicamente de menor categoría.

Para la Aerocivil los fallos de tutela precitados crean un precedente de nefastas e imprevisibles consecuencias: "En efecto, si la Honorable Corte Constitucional no revoca la sentencia del 2 de julio de 1996, un torrente de demandas de tutela, para amparar artificiosos y supuestas violaciones del derecho al trabajo, inundarán los Tribunales. Consideremos tan solo por un instante, que cualquier Departamento Administrativo, Ministerio, Superintendencia, u otro organismo de la Administración, decida en ejercicio de las facultades que tiene por ley, trasladar de un lugar a otro, por las razones del servicio, que han de imperar, a uno de sus funcionarios, éste inmediatamente, si subjetivamente considera que esta nueva situación, le resulta incómoda, no dudará ni por un instante interponer acción de tutela para intentar proteger derechos fundamentales, por vía de interpretación, cuando en realidad no lo son". (sic)

Estima el director de la Aerocivil que la sentencia del 2 de julio de 1996 es contradictoria, pues "reconoce que el traslado de la señora María Eugenia Ramírez Suárez, de por sí no configura una violación de su derecho al trabajo; pero no obstante lo anterior, alejándose de la más elemental técnica jurídica, procede a tutelar el derecho al trabajo, argumentando que el traslado influye en la personalidad del trabajador".

Finaliza con la afirmación de que lo que se protegió en los fallos de tutela no fue el derecho fundamental al trabajo, "sino un capricho de la señora María Eugenia Ramírez Suárez, que desde todo punto de vista no es tutelable."

FUNDAMENTOS

1. La demandante considera que la resolución de la Aerocivil a través de la cual se dispuso su traslado del aeropuerto de Ibagué al de Girardot, siempre en desempeño del cargo de administradora, constituye una violación de diversos principios constitucionales y de varios de sus derechos fundamentales. Argumenta que a pesar de que los dos aeropuertos ostentan la misma categoría, en la práctica el aeropuerto de Girardot tiene mucha menos importancia que el de Ibagué, razón por la cual estima que se la desmejoró laboralmente.

La actora manifiesta, además, que es hija única y reside con su madre, de 74 años de edad, quien es viuda y se encuentra muy enferma. Sostiene que el traslado laboral podría tener serias consecuencias sobre la salud de su progenitora, la cual requiere de atención permanente.

2. El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Ibagué concedió la tutela del derecho al trabajo de la actora, como mecanismo transitorio. Expresa que el traslado en sí mismo no representa un perjuicio irremediable, aun cuando sí constituye un desmejoramiento en la condición laboral y social de la actora. Sin embargo, estima que el análisis conjunto del traslado y de los trastornos familiares que él ocasiona hace viable conceder la tutela como mecanismo transitorio, por cuanto la reubicación laboral de la demandante acarrearía un posible perjuicio irremediable en su núcleo familiar.

3. La Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué confirmó la sentencia del juez de primera instancia y ordenó compulsar copias de la actuación de las directivas de Aerocivil a la Procuraduría General de la Nación. Sostiene que en la resolución no se manifestaron los motivos del servicio que justificaran el traslado y que detrás de ella podría esconderse una vindicta contra la demandante. Estima que las circunstancias en las que se produjo el traslado sí dan pie para deducir que se presentó una violación del derecho al trabajo de la demandante, y que el empleador habría hecho uso en forma caprichosa y no razonable del *ius variandi*. Concluye con la afirmación de que la tutela sí es procedente, como mecanismo transitorio, en razón de que se vulneró el derecho al trabajo de la actora y de que, además, se colocó a ésta en una difícil situación familiar que tendría consecuencias negativas en su desempeño laboral.

4. El Director General de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil solicitó a la Corte Constitucional revocar los fallos de tutela. Sostiene que en su actuación la Aerocivil se ciñó a las facultades legales que le han sido conferidas. La planta de personal de esa institución es global y flexible y ello le permite reubicar a sus funcionarios en las diferentes dependencias y municipios, de acuerdo con las necesidades del servicio. Manifiesta que el traslado de la actora no representa en ningún momento un desmejoramiento de su condición laboral, puesto que los aeropuertos de Ibagué y Girardot ostentan jurídicamente la misma categoría, independientemente del volumen del tráfico aéreo de los terminales. Considera que por encima de los caprichos personales de los funcionarios tiene que colocarse el interés general de la administración.

El problema planteado

5. Se trata de establecer si el hecho de que la Aerocivil haya dispuesto el traslado de la actora del aeropuerto de Ibagué al de Girardot, en desempeño de su función como administradora del terminal aéreo, constituye una vulneración de los derechos al trabajo y a la familia de la demandante, en razón de que el aeropuerto de Girardot desarrolla un volumen de operaciones inferior al de Ibagué, y de que el traslado podría afectar negativamente la quebrantada salud de la madre de la actora.

6. El apoderado de la actora sostiene en la demanda que el traslado ordenado por Aerocivil constituye un desmejoramiento laboral para su poderdante. Fundamenta su afirmación en los hechos siguientes: que el tráfico aéreo del terminal de Girardot es mucho menor que el de Ibagué; que el número de empleados del primer aeropuerto es inferior al del segundo; que Ibagué es capital de departamento; y que la actora reside, junto con su madre, en esta ciudad.

Por su parte, el director de la Aerocivil plantea que la reubicación se efectuó en uso de las atribuciones que le confiere la determinación legal de que la planta de personal de la Aerocivil es global y flexible, y que en ningún momento se presentó un desmejoramiento laboral de la demandante.

Para resolver el interrogante acerca de si el traslado de la actora configura un desmejoramiento en su condición laboral es importante establecer cuál es el régimen de personal de la Aerocivil y en qué consiste el sistema de planta de personal global y flexible.

El artículo 53 de la Ley 105 de 1993, mediante la cual se dictaron disposiciones básicas sobre el sector del transporte en el país, establece:

"El personal al servicio de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil se denominará funcionarios aeronáuticos y tendrán la calidad de empleados públicos de régimen especial.

"Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, serán nombrados, designados o comisionados en todo caso, por el director de la Entidad y a ellos les será aplicables las normas que regulan las situaciones administrativas, la vinculación, desvinculación, el régimen de carrera administrativa, disciplinario, salarial y prestacional, así como las demás normas sobre manejo de personal, previstas para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, sin perjuicio de las prestaciones previstas en las normas especiales vigentes".

La norma citada fue desarrollada por el Decreto 2724 de 1993, por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. El decreto dispone, en su artículo 1°, inciso 2°, que "la Aerocivil cuenta con regímenes especiales en materia de administración de personal, nomenclatura, clasificación, carrera administrativa, salarios, prestaciones y régimen disciplinario, conforme a lo previsto en la Ley 105 de 1993 y las normas expedidas en desarrollo de la Ley 4ª de 1992".

A continuación, el artículo 51 del mismo decreto señala que "con el fin de atender las necesidades del servicio, la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil tendrá una planta global de personal que incluye el nivel central y el nivel regional de la misma, conforme lo establecen las

disposiciones legales vigentes".

A su vez, el artículo 50 reitera lo establecido por el artículo 53 de la Ley 105 de 1993 acerca de que a los empleados públicos de la Aerocivil les será aplicable el régimen de personal que rige para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

De acuerdo con el artículo 112 del Decreto 2117 de 1992, que unificó la Dirección de Impuestos Nacionales y la Dirección de Aduanas Nacionales, el régimen de personal, la carrera administrativa especial, el sistema de planta y el régimen prestacional de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales es el establecido por el Decreto 1647 de 1991 - que estaba destinado inicialmente a regular estos temas para la Dirección de Impuestos Nacionales -, y por el artículo 106 de la Ley 6ª de 1992. El Decreto 1647 de 1991 define el sistema de planta de personal global y trata sobre las consecuencias de éste en materia de traslados. Al respecto precisan sus artículos 22 y 23:

"Artículo 22. Planta global. La Dirección de Impuestos Nacionales tendrá un sistema de planta de personal global y flexible, que consiste en un banco de cargos para toda la entidad que debe distribuir el director, en función de las necesidades del servicio, entre las distintas dependencias o municipios y ubicar a los funcionarios en las mismas (sic)."

"Artículo 23. Cargos nacionales. Los funcionarios de la tributación son nombrados como funcionarios para todo el territorio nacional pero para el ejercicio de sus funciones serán ubicados en una dependencia o municipio específico a criterio del Director de Impuestos Nacionales y conforme a las necesidades del servicio, sin que el cambio de ubicación signifique desmejora laboral para el funcionario" (subrayas no originales).

7. De los textos citados se puede deducir que la carrera administrativa de los empleados de la Aerocivil es especial, que la planta de personal de esa institución es global y flexible y que el director de la Aerocivil está autorizado para modificar la ubicación de los funcionarios de su dependencia, sin que ello constituya un desmejoramiento laboral.

Con respecto a los traslados que puede ordenar el director debe aclararse, sin embargo, que ellos deben ajustarse a la prescripción general contenida en el artículo 20 del Decreto 1950 de 1973, de acuerdo con la cual "se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares..."<sup>1</sup>.

La Aerocivil dispuso que la actora debía trasladarse de su cargo de administradora del aeropuerto de Ibagué al de administradora del terminal aéreo de Girardot. Tanto el director de la Aerocivil como el apoderado de la actora manifiestan que jurídicamente los dos aeropuertos poseen la misma categoría. Igualmente, en la resolución que ordenó la reubicación de la demandante se observa que ella conserva su categoría dentro de la carrera administrativa, como Técnico Aeroportuario II, Nivel 21, Grado 14. Así las cosas, jurídicamente no se sostiene la acusación de que con el traslado la actora fue desmejorada en su condición laboral propiamente dicha, por cuanto ella continúa ejerciendo la labor de administradora de aeropuerto, fue reubicada en un terminal aéreo que detenta la misma categoría que el anterior y, además, la funcionaria permaneció dentro de la misma clasificación laboral en la carrera administrativa.

Otra es la situación que se presentó luego del fallo de primera instancia, cuando la Aerocivil le asignó a la actora un cargo de segunda categoría dentro del aeropuerto de Ibagué. En este caso, es claro que sí se la estaba desmejorando laboralmente.

Ahora bien, la acusación del apoderado de la demandante acerca de la desmejora laboral sufrida por su poderdante a raíz del traslado se fundamenta ante todo en la diferencia existente entre las condiciones materiales de los dos aeropuertos y de las dos ciudades. Sin embargo, estas consideraciones solamente pueden ser de recibo en circunstancias muy especiales. En primer lugar, porque, como ya se ha señalado, la planta de personal de la Aerocivil es global y flexible y ello implica que este tipo de reubicaciones constituye una contingencia propia del ejercicio de un cargo en esa entidad. Y en segundo lugar, porque la aceptación de la tesis del apoderado de la actora representaría un serio menoscabo de la atribución de la administración de ubicar a su personal de acuerdo con las necesidades del servicio. En efecto, una entidad pública que cumpla labores a nivel nacional tiene que atender municipios de todas las categorías y niveles de desarrollo. Y si todos los funcionarios que se encuentran prestando sus servicios en las grandes ciudades se niegan a ser trasladados a otras localidades menores -con argumentos plausibles como el de que la reubicación les significaría un detrimento en su calidad de vida, por la pérdida del entorno social cotidiano y las diferencias existentes en la infraestructura educativa, sanitaria, cultural, de servicios, etc., - le sería muy difícil a la administración poder cubrir todos los puestos existentes. Además, la admisión de este tipo de argumentos convertiría los traslados en procesos interminables de consulta con los funcionarios, hecho éste que sacrificaría el principio de eficacia al que está obligada la administración pública (C.P. art. 209).

8. Los argumentos del párrafo anterior pueden ser cuestionados a través de dos preguntas, a saber: si la figura de la planta de personal global y flexible infringe los derechos constitucionales de los trabajadores y si las difíciles condiciones de salud de la progenitora de la demandante no representan una circunstancia especial que habría de considerarse en el momento de evaluar la validez del traslado laboral.

9. Se podría plantear que el sistema de planta de personal global y flexible atenta contra el postulado constitucional de que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y justo (C.P. art. 25). Igualmente, cabría aseverar que ese sistema lesiona el principio de la estabilidad en el empleo y el enunciado de que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (C.P. arts. 53 y 125). Si se llegara a admitir la validez de estas aseveraciones, la Corte tendría que recurrir a la excepción de inconstitucionalidad (C.P. art. 4) e inaplicar las normas que establecen la planta de personal global y flexible.

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.

Importa precisar, además, que con ocasión de una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2° de la ley 60 de 1990, mediante la cual se autorizó al Gobierno Nacional para dictar disposiciones en relación con los empleados públicos del orden nacional, la Corte señaló que los derechos de los trabajadores podían ser afectados en función del interés general, siempre y cuando se observaran plenamente los principios y disposiciones constitucionales:

"Sobre el particular, debe observar la Corte que el empleado público de Carrera Administrativa es titular de unos derechos subjetivos adquiridos que gozan de protección constitucional, al igual que ocurre con la propiedad privada según el artículo 58 de la Carta. Por lo tanto, esos derechos no son inmunes al interés público pues el trabajo, como el resto del tríptico económico -del cual forman parte también la propiedad y la empresa- está afectado por una función social, lo cual no implica que la privación de tales derechos pueda llevarse a efecto sin resarcir el perjuicio que sufre su titular en aras del interés público...

"La Corte Constitucional encuentra deseable y, más aun, imperativo, a la luz de los retos y responsabilidades que impone el Estado Social de Derecho, que se prevean mecanismos institucionales aptos para alcanzar la modernización y eficiencia de los entes públicos, capacitando a sus trabajadores, estructurando adecuadamente el conjunto de funciones que les corresponde cumplir, reduciendo las plantas de personal a dimensiones razonables y separando de sus cargos a los empleados cuya ineptitud o inmoralidad sean debidamente comprobadas.

"Pero, claro está, ello únicamente puede hacerse partiendo de la plena observancia de los principios y disposiciones constitucionales, en especial de aquellos que reconocen los derechos fundamentales de la persona y los que corresponden de manera específica a los trabajadores" (subrayas no originales)<sup>2</sup>.

Igualmente, en la sentencia C-522 de 1995 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se manifestó que "como lo ha reiterado la jurisprudencia constitucional, 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".

10. El quebrantado estado de salud de la progenitora de la actora podría también ser visto como una circunstancia especial que haría insoportable para la demandante cumplir con el traslado laboral ordenado. Como ya se ha precisado, la señora Flor María Suárez Lesmes sufre de hipertensión arterial y de secuelas de trombosis cerebral, y requiere de controles médicos periódicos y exámenes de laboratorio. Además, debe tener un control diario de tensión arterial y una dieta vigilada. Igualmente, ella reside con su hija única, que es la persona que provee por su mantenimiento y le brinda los cuidados necesarios. Una lectura atenta de las sentencias de tutela evidencia que los problemas de salud de la madre de la actora influyeron de manera decisiva en el contenido de los fallos.

En algunas sentencias, la Corte ha sostenido que la expresión "desmejoramiento de las condiciones laborales" tiene un significado amplio y no puede entenderse como referida únicamente al puesto de trabajo, en forma aislada del contexto en el que se presenta. Así, en la sentencia C-356 de 1994 (M.P. Fabio Morón Díaz), se manifiesta que al estudiar la prohibición de desfavorecer las condiciones de trabajo a través de un traslado se ha de tener presente que éstas "pueden ser tanto de naturaleza objetiva como subjetiva, estas últimas relacionadas con obligaciones familiares o especiales circunstancias personales o sociales, y, aquellas, que involucran el salario, la categoría de los empleos o las condiciones materiales del empleo. Adicionalmente, el movimiento de personal comentado no proviene de un poder discrecional o arbitrario de la administración, puesto que de una parte se debe consultar "necesidades del servicio", y, de otra, no puede implicar condiciones menos favorables para el empleado".

Igualmente, en la sentencia T-483 de 1993 (MP. José Gregorio Hernández Galindo) se expresa:

"Ha advertido esta Corte que el llamado jus variandi -entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está "determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa" (se subraya) y que de todas maneras "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador" (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992. Magistrado Ponente: Dr. Simón Rodríguez Rodríguez).

"El jus variandi no es absoluto. 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.

"Esto no implica, desde luego, la pérdida de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, oficial o privado, sino que representa un uso razonable de la misma, acorde con los propósitos de flexibilidad y ajuste que ella persigue. Para el campo de la administración, ello tiene aplicación según el artículo 36 del Código Contencioso Administrativo, que dice:

'En la medida en que el contenido de una decisión, de carácter general o particular, sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa'.

(...)

"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 inaplicarlo al caso concreto, mientras se decide de fondo sobre su validez<sup>34</sup>".

De las sentencias citadas se deduce que la administración goza de discrecionalidad para modificar la ubicación territorial de sus funcionarios, pero que dicha facultad no puede ser utilizada en forma arbitraria. En el ejercicio del poder de traslado las entidades deben tener en cuenta, como ya se manifestó, que los cargos entre los que se realiza el movimiento de personal sean equivalentes. Pero también, en ocasiones muy especiales, debe atenderse el conjunto de condiciones que afectan el desarrollo mismo de la actividad laboral del funcionario. Y se enfatiza que muy especiales, porque, desde el punto de vista del juez constitucional solamente circunstancias extraordinarias justifican la limitación del uso de la facultad administrativa de traslado de los funcionarios, en aras de los intereses del servicio. Esto significa que las posibilidades de obtener a través de la tutela la revocación de un traslado son necesariamente reducidas. El debate ante el juez constitucional se realiza desde el prisma de la Constitución, la cual, en vista de su textura abierta, da pie para ser desarrollada en formas diferentes - y en ocasiones hasta contradictorias. Ello significa que tanto el Legislativo como el Ejecutivo gozan de un espacio amplio de configuración normativa y administrativa, que debe ser respetado por el juez constitucional. Por el contrario, al nivel de la jurisdicción contencioso administrativa el enfrentamiento procesal gira alrededor de normas mucho más concretas y específicas, generadas precisamente a partir del ejercicio del comentado espacio de configuración normativa y administrativa, hecho éste que permite un análisis más minucioso de la circunstancias del caso bajo examen.

La Corte se ha pronunciado ya en diversas ocasiones acerca de las circunstancias especiales que permiten a través de la tutela revocar un traslado laboral. Así, cuando se trata de la salud del mismo funcionario, la Corte ha considerado que la tutela es procedente para ordenar su traslado a una ciudad en donde pueda ser asistido debidamente - siempre y cuando exista una vacante en la que pueda ser reubicado - o para revocar la orden de traslado, cuando la localidad de destino carece de las condiciones necesarias para el cuidado médico del empleado. Así lo ha establecido en las sentencias de tutela T-330 de 1993, T-483 de 1993, T-131 de 1995, T-181 de 1996 y T-514 de 1996.

Sin embargo, cuando se ha solicitado la tutela con el argumento de que el traslado significa una ruptura de la unidad familiar - bien sea porque las actividades escolares de los niños dificultarían su mudanza, o bien porque los problemas del embarazo de la mujer le impiden desplazarse junto con su esposo, o bien porque los padres del funcionario son de avanzada edad - ésta ha sido negada. Así se ha dispuesto, por ejemplo, en las sentencias T-615 de 1992 y T-311 de 1993. En esta última, se precisa: "Desde luego, las dificultades propias de estas situaciones [relacionadas con el traslado] no hacen que se produzca la violación a los citados derechos fundamentales de los menores; éstas son, en buena medida, una carga que se debe soportar cuando se está vinculado a la administración en cargos como el de la señora María G. Méndez y, en consecuencia, se debe responder a ella con objetividad".

Igualmente, la tutela ha sido negada cuando se ha invocado como motivo que el traslado de localidad o de horario de trabajo significa para el funcionario el abandono de sus estudios, en desmedro de su derecho a la educación. Así se resolvió en las sentencias T-362 de 1995 y T-016 de 1995.

La Corte también ha precisado que ciertos organismos y entidades de la administración deben contar con un mayor grado de discrecionalidad en materia de traslados, en razón del tipo especial de servicio que prestan. En la sentencia T-016 de 1995 (MP. José Gregorio Hernández Galindo), se sostiene:

"En verdad, aunque puede ocurrir en algunos casos (Cfr. Sentencias T-593 del 9 de diciembre de 1992, T-483 y T-484 del 27 de octubre de 1993), no puede afirmarse como regla general la de que todo cambio en las condiciones laborales, particularmente el que se refiere a la variación del sitio donde generalmente se presta el servicio personal, genere el desconocimiento de derechos fundamentales. Debe examinarse el caso particular, dentro de las circunstancias en medio de las cuales tiene ocurrencia.

"En lo referente a entidades públicas, los expresados límites de ius variandi no pueden entenderse como la pérdida de la autonomía que corresponde al nominador en cuanto al manejo del personal a su cargo, ni como la absoluta imposibilidad de ordenar traslados, pues éstos resultan indispensables para el adecuado desarrollo de la función pública y para la oportuna atención de las necesidades del servicio.

"Adicionalmente, por razón de la naturaleza y la finalidad de sus funciones dentro de la estructura del aparato estatal, ciertos organismos y entidades deben gozar de un mayor grado de discrecionalidad para el ejercicio del ius variandi. Tal es el caso de la Policía (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-615 del 18 de diciembre de 1992), el Ejército, los entes investigativos y de seguridad, entre otros.

"El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, "INPEC", pertenece a la categoría indicada, pues a su cuidado se confían las tareas propias de la administración, organización y vigilancia de los centros de reclusión existentes en el territorio nacional".

Dentro del tema de los traslados, la Corte sólo se ha pronunciado una vez con respecto a la incidencia que puede tener en ellos la salud de los familiares del empleado, en la sentencia T-593 de 1992 (MP. José Gregorio Hernández Galindo), en la cual se resolvió acerca de la petición de una empleada de una empresa privada para que fuera trasladada a Bogotá, donde residían sus hijos menores de edad, dos de ellos afectados por graves problemas de salud. La Corte concedió la tutela y ordenó el traslado de la actora. Cabe resaltar, sin embargo, que en este caso se presentaba la especial circunstancia de que la actora había sido despedida por la empresa cuando laboraba en Bogotá. La trabajadora demandó a la sociedad comercial ante la justicia laboral y ésta ordenó el reintegro, en las mismas condiciones laborales. Con todo, la empresa, a pesar de haberla reintegrado, decidió enviarla lejos de Santa Fe de Bogotá, en claro desacato de la sentencia del juez laboral.

11. En conclusión, de la jurisprudencia de la Corte sobre traslados se deduce que la administración goza de discrecionalidad para decidir sobre la reubicación de su personal. No obstante, esta libertad se ve limitada de la siguiente manera: a) el traslado debe efectuarse a un cargo de la misma categoría y con funciones afines; b) para la concesión o la orden de traslado debe atenderse a las consecuencias que él puede producir para la salud del funcionario; y c) en circunstancias muy especiales la administración debe consultar también los efectos que la reubicación del funcionario puede tener sobre el entorno del mismo.

Asimismo, la Corte ha precisado que el grado de discrecionalidad de algunas instituciones en punto al traslado es mucho mayor - y por lo tanto es más restringida la posibilidad de control del juez constitucional sobre los actos que dispongan la reubicación -, de acuerdo con la naturaleza de la entidad y el tipo de funciones que desarrolla.

12. Para la solución del problema que se debate en este proceso es importante precisar que la Aerocivil se enmarca dentro de las instituciones que gozan de un grado de libertad mayor en lo que concierne al traslado de sus funcionarios. De acuerdo con la Ley 105 de 1993, la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil es la entidad encargada del buen desarrollo de las funciones relacionadas con el transporte aéreo. Ello significa que la Aerocivil tiene una gran responsabilidad no sólo con la economía del país sino también con la vida de las personas que hacen uso del transporte aéreo. Además, la tarea de esta entidad debe cumplirse a nivel nacional, hecho que exige que ella cuente con una estructura administrativa y de personal que le permita hacer frente a las necesidades de todos los municipios que poseen un terminal aéreo. Estas son básicamente las razones en las que se sustenta la exigencia de que su planta de personal sea global y flexible. Así las cosas, el análisis, desde el punto de vista del juez constitucional, del ejercicio de la discrecionalidad en materia de traslados en esa institución debe ser menos estricto que el que se practique con otras entidades.

Asimismo, como ya se manifestó anteriormente, en el traslado ordenado por la Aerocivil no se configuró en ningún momento ni un desmejoramiento en la situación jurídica laboral de la actora ni en sus ingresos salariales.

Por lo demás, el debate sobre el uso adecuado de la discrecionalidad en los actos administrativos es normalmente del resorte de la jurisdicción contencioso administrativa. La Corte Constitucional puede involucrarse en esta materia únicamente en situaciones en las cuales la arbitrariedad sea manifiesta o cuando el afectado se encuentra en un claro estado de indefensión.

En atención a que la Corte no tiene elementos de juicio para establecer si el traslado a Girardot podría afectar la salud de la madre de la actora, y a que los posibles efectos de la reubicación laboral de la última apenas podrían establecerse en un plazo prolongado - difíciles de prever para la administración en el momento de decidir sobre el traslado de sus funcionarios -, esta Corporación negará la tutela solicitada. Claro está que esta decisión no significa que se cierren las puertas ante la jurisdicción contencioso administrativa, por cuanto, como ya se expresó, el análisis del juez constitucional es diferente del que practica el juez de la Jurisdicción Contencioso - Administrativa.

De otra parte, los hechos que rodearon el traslado de la actora no son suficientemente claros, razón por la cual se confirmará la orden de compulsar copias a la Procuraduría General de la Nación para que investigue si los directivos de Aerocivil incurrieron en una falta disciplinaria en su actuación.

#### DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión,

#### RESUELVE:

Primero: REVOCAR parcialmente el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, el día seis de agosto de 1996 y, en consecuencia, denegar la tutela solicitada por la ciudadana María Eugenia Ramírez Suárez.

Segundo: CONFIRMAR el numeral Tercero de la referida sentencia, por medio del cual se ordena expedir copias de lo pertinente con destino a la Procuraduría General de la Nación, con el objeto de que ésta investigue si los directivos de Aerocivil incurrieron en una falta disciplinaria en la actuación que desarrollaron en relación con el traslado de la actora.

Tercero: Líbrense por Secretaría las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiase, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado Ponente

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

(Sentencia aprobada por la Sala Tercera de Revisión, en la ciudad de Santa Fe de Bogotá, D.C., a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y seis (1996).

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. La Corte ha señalado ya que ordenar el traslado a cargos de inferior categoría constituye una violación al derecho al trabajo del funcionario afectado. Ver sentencias de tutela T-084 de 1994 (MP. Carlos Gaviria) y T-576 de 1996 (MP. Fabio Morón).
2. Sentencia C-479 de 1992, Magistrados Ponentes José Gregorio Hernández y Alejandro Martínez Caballero.
3. Ver también las sentencias T-484 de 1993 (MP. José Gregorio Hernández) y T-113 de 1995 (MP. Carlos Gaviria).

---

*Fecha y hora de creación: 2026-06-09 19:26:40*