

Sentencia T-168/19

DERECHO A RENUNCIAR LIBREMENTE AL EJERCICIO DEL SERVICIO PUBLICO-Caso en el que una entidad pública omite injustificadamente aceptar la renuncia presentada en múltiples oportunidades por la accionante

DERECHO A RENUNCIAR LIBREMENTE AL EJERCICIO DEL SERVICIO PUBLICO-Íntima relación con el ejercicio de otros derechos de los cuales se deriva

Se ha considerado por esta Corporación que los derechos fundamentales al trabajo y al libre acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, establecidos en el artículo 25 y en el numeral 7 del artículo 40 Constitucionales, en concordancia con el derecho a escoger libremente profesión u oficio contenido en el artículo 26 de la Constitución Política, se encuentran íntimamente ligados con otro derecho que de ellos se deriva, esto es, con la posibilidad con que cuenta cada persona de renunciar libremente al ejercicio del servicio público cuando así lo desee

DERECHO A RENUNCIAR LIBREMENTE AL EJERCICIO DEL SERVICIO PUBLICO-Reglas establecidas por el ordenamiento jurídico

El ordenamiento jurídico vigente ha contemplado ciertos lineamientos para que una renuncia pueda surtir efectos, estos son, que: (i) haya sido presentada de manera escrita; (ii) sea producto de una decisión libre de coacción por parte de quien la solicita; (iii) sea aceptada por el nominador dentro de los 30 días siguientes a su presentación, so pena de que, en el evento en el que la solicitud no sea resuelta, el trabajador se encuentre habilitado para ausentarse libremente de su puesto de trabajo; (iv) no se configure alguna de las prohibiciones legales, como lo son, a) renuncia en blanco, b) sin fecha determinada y c) que ponga en manos del nominador la suerte del empleado; y (v) finalmente, el empleador podrá solicitar, en una única ocasión, su retiro en los eventos en que considere que se configuran motivos de conveniencia pública, pero, en el evento en el que el trabajador insista en ella, ésta deberá ser aceptada

MOTIVACION EN LAS RENUNCIAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS-Jurisprudencia del Consejo

de Estado

MOTIVACION EN LAS RENUNCIAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS-Efectos e implicaciones

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO-Fenómeno que se configura en los siguientes eventos: hecho superado, daño consumado o situación sobreviniente

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO-Diferencias de los efectos según el momento en el que se superan las circunstancias que dieron origen a la acción de tutela

DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Vulneración por cuanto no se dio resolución definitiva a varias de las denuncias por acoso laboral

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR DAÑO CONSUMADO-Docente optó por satisfacer las exigencias injustificadas de la administración y se separó del cargo que venía desempeñando

Referencia: Expediente T-7.007.371

Acción de tutela formulada por LUZ OFELIA ESPINOSA ATEHORTUA contra la ALCALDÍA MUNICIPAL DE MEDELLÍN -SECRETARÍA DE EDUCACIÓN-.

Magistrado Ponente:

ALBERTO ROJAS RÍOS

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de abril de dos mil diecinueve (2019).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la Magistrada Diana Fajardo Rivera y los Magistrados Carlos Bernal Pulido y Alberto Rojas Ríos, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, así como en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente:

En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Treinta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, el cinco (05) de julio de dos mil dieciocho (2018) y, en segunda instancia, por el Juzgado Veinticuatro

Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, el seis (06) de agosto de dos mil dieciocho (2018), dentro de la acción de tutela promovida por la ciudadana LUZ OFELIA ESPINOSA ATEHORTUA, en contra de la ALCALDÍA MUNICIPAL DE MEDELLÍN -SECRETARÍA DE EDUCACIÓN-.

El expediente de referencia fue escogido para revisión mediante Auto del dieciséis (16) de octubre de dos mil dieciocho (2018), proferido por la Sala de Selección Número diez, integrada por la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado y el Magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo y asignado al Despacho del Magistrado Alberto Rojas Ríos como sustanciador de su trámite y decisión.

I. ANTECEDENTES

El pasado 21 de mayo de 2018, la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua formuló acción de tutela en contra de la Alcaldía Municipal de Medellín, en específico de la Secretaría de Educación, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso con ocasión a la omisión en que ha incurrido la entidad de aceptar su renuncia al cargo que ocupa como docente del municipio de Medellín.

De acuerdo con la solicitud de tutela y las pruebas obrantes en el expediente, la actora sustenta sus pretensiones en los siguientes:

1. Hechos

1.1. La accionante es una mujer de 62 años de edad que ha trabajado como docente del municipio de Medellín desde el 10 de marzo de 1986 en diversas instituciones educativas y que afirma haber sido víctima de acoso laboral desde hace más de 5 años, sin que, a pesar de sus reiteradas denuncias ante su nominador, esto es, la Secretaría de Educación de Medellín, haya obtenido algún pronunciamiento que, a su parecer, conjure la situación.

1.2. Indica que el 02 de febrero de 2018 presentó ante la Secretaría de Educación del Municipio de Medellín una carta de renuncia a su puesto de trabajo como docente, la cual justificó en el constante acoso del que ha sido víctima.

1.3. Asevera que, mediante oficio del 06 de febrero del mismo año, la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín le indicó que “para que la renuncia de un

servidor público pueda ser aceptada, de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, ha de tener su origen en el libre, franco y espontáneo impulso... del sujeto”, razón por la cual, al observar que la renuncia se encuentra motivada en circunstancias que presuntamente podrían ser consideradas como de presión o provocación, se abstuvo de aceptarla.

1.4. Inconforme con la respuesta otorgada, el 02 de marzo de 2018, presentó una nueva renuncia en la cual se mantenía en sus justificaciones e indicó que no es posible que la limiten en su motivación.

1.5. La secretaría de educación accionada, mediante oficio del 15 de marzo del presente año decidió sostenerse en sus argumentos y reiterar la negativa de la renuncia solicitada, pues, a su parecer, no es posible aceptar una renuncia motivada.

1.6. La actora indica que, el 3 de abril de 2018, presentó un nuevo escrito ante la Secretaría de Educación, a través del cual reiteró su pretensión de renunciar a su puesto como docente.

1.7. El 24 de abril de 2018, ante la ausencia de respuesta a las anteriores solicitudes, radicó una nueva petición ante la Secretaría de Educación, en la cual requirió copia de los actos administrativos completos, con las motivaciones y consideraciones en las que se fundamentó la negativa a su renuncia.

1.8. El 15 de mayo de 2018, la Secretaría de Educación accionada indicó que los oficios que respondieron a sus escritos, de fecha del 06 de febrero y 15 de marzo de 2018, se constituyen en los actos administrativos que solicita y que, en ellos, consta la motivación que les da sustento.

1.9. Afirma que ha presentado diversas denuncias por acoso laboral[1], pero que ninguna “ha prosperado” y que, por ello, (i) no tiene cómo probar que efectivamente ha sido acosada en su trabajo y (ii) no ha obtenido protección alguna por este hecho.

2. Material probatorio obrante en el expediente

2.1. Copia de la Carta de Renuncia presentada por la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua el 2 de febrero de 2018 ante la Secretaría de Educación de Medellín, en la que informa que los motivos de su renuncia radican en el acoso laboral del que ha sido víctima

desde hace más de 5 años.

2.2. Contestación del 06 de febrero de 2018 en la que la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín decide no aceptar la renuncia pretendida por la accionante, en razón a que ésta contaba con motivaciones en virtud de las cuales es posible inferir que la misma no es “libre”, ni “espontánea” y, en consecuencia, es ilegal.

2.3. Solicitud del 02 de marzo de 2018 en la que la accionante reiteró su renuncia por los motivos anteriormente descritos e indicó que en la Ley no existe prohibición alguna que impida que se motive la renuncia de un trabajador, razón por la cual, le están imponiendo requisitos ilegales.

2.5. Oficios del 03 de abril de 2018 en los que la actora requirió directamente a (i) el Alcalde Municipal de Medellín, (ii) el Personero Municipal de Medellín, y (iii) al Procurador John Mario Guerra León, aceptar su renuncia.

2.6. Oficio del 24 de abril de 2018 en el que la accionante reclama ante la Secretaría de Educación de Medellín que se le haga entrega de los actos administrativos en virtud de los cuales se le negó su renuncia de manera completa, esto es, con sus respectivas consideraciones y motivaciones.

2.7. Contestación del 07 de mayo de 2018 en la que la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín indica a la accionante que los oficios del 06 de febrero y 15 de marzo de 2018 son los actos administrativos que solicita y, en ellos, reposan los fundamentos de la decisión.

2.8. Copia de la Cédula de Ciudadanía de la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua, en la que consta que actualmente cuenta con 62 años de edad.

3. Fundamentos jurídicos de la solicitud de tutela

La ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua considera desconocidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la libertad de escogencias de profesión u oficio, al debido proceso administrativo, y a la libertad de expresión, a partir de la omisión de la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín de aceptar su renuncia al cargo de docente que desempeña, en razón a que, en el parecer de la accionada, no es posible

aceptar renunciias motivadas.

La actora considera que no pueden limitar su posibilidad de renunciar y de expresar los motivos por los cuales se retira del servicio, sobre todo cuando éstos radican en un presunto acoso laboral que aduce haber venido denunciando desde hace más de 5 años y respecto del cual ni siquiera (i) se ha sancionado a alguno de los servidores públicos que denunció, ni (ii) se han desplegado actuaciones que permitan superar la situación de acoso puesta de presente.

En ese sentido, reclama del juez constitucional que se ordene a la accionada aceptar su renuncia en los términos en que la planteó, esto es, con la justificación de los motivos que la llevaron a tomar la decisión.

4. Trámite de la acción de tutela objeto de revisión

Mediante auto del 22 de mayo de 2018[2], el Juzgado Treinta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín resolvió avocar conocimiento de la acción de amparo y ordenó oficiar al Municipio de Medellín para que se pronuncie sobre los hechos que dieron lugar a la presentación de la acción de tutela objeto de litis.

Una vez integrado el contradictorio, la accionada se pronunció en los siguientes términos:

Alcaldía Municipal de Medellín

El 28 de mayo de 2018, la Alcaldía accionada respondió al presente trámite de tutela a través de (i) su Secretaría General, así como por intermedio de (ii) su Secretaría de Educación.

En ese sentido, la Secretaría General indicó que los hechos descritos por la accionante no suponen el desconocimiento de sus derechos fundamentales en cuanto considera que, de conformidad con la normatividad aplicable a la renuncia de los servidores públicos, ésta debe ser manifestada de manera libre, inequívoca y espontánea, razón por la cual, no puede contar con motivación de ninguna clase, pues ello supondría que la renuncia no fue producto de la voluntad propia del funcionario, sino que surgió como respuesta a una coacción.

En ese sentido, indican que únicamente se limitan a respetar el ordenamiento jurídico aplicable, pues, en virtud de lo dispuesto por el Artículo 27, inciso último del Decreto 2400 de 1968, “[q]uedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor, las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o QUE MEDIANTE CUALQUIER OTRAS CIRCUNSTANCIAS PONGAN CON ANTICIPACIÓN EN MENOS DEL JEFE DEL ORGANISMO LA SUERTE DEL EMPLEADO” (Mayúsculas y subrayas propuestas por la accionada).

En su criterio, lo que se pretende por medio de esta acción de tutela es que se ordene a la administración municipal aceptar una renuncia ilegal, pues, al estar motivada, desconoce los derroteros establecidos por el legislador para el efecto, motivo por el cual solicita negar el amparo pretendido.

Por su parte, la Secretaría de Educación del Municipio de Medellín, expresó que, si bien los hechos referidos por la actora en relación con la no aceptación de su renuncia son veraces, lo cierto es que, con su negativa de aceptar la renuncia propuesta, no ha vulnerado derecho fundamental alguno, pues únicamente ha propendido por la correcta aplicación del ordenamiento jurídico vigente. De otro lado, indicó que todas las solicitudes y denuncias realizadas por la actora han sido efectivamente resueltas o remitidas a la Procuraduría para que resuelva lo de su competencia.

5. Sentencias objeto de revisión

Primera Instancia

El Juzgado Treinta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, mediante sentencia de primera instancia proferida el 05 de julio de 2018, declaró la carencia actual de objeto por hecho superado, en cuanto, a su parecer, la pretensión de la accionante estaba dirigida a obtener respuesta a sus solicitudes, cuestión que, como se encuentra acreditado en el expediente, ya ocurrió. Considera que, si la actora no se encuentra de acuerdo con lo resuelto, cuenta con otros medios de defensa para cuestionar las decisiones adoptadas, razón por la cual, la tutela sería improcedente.

Segunda Instancia

Una vez impugnada la decisión, el asunto fue sometido al conocimiento del Juzgado

Veinticuatro Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, quien, por medio de sentencia del 06 de agosto de 2018, decidió “confirmar” lo resuelto por el A-Quo, pero en el sentido de modificar lo decidido y negar el amparo ius-fundamental invocado, esto es, no por considerar que se configuró la carencia actual de objeto referida por el juez de primera instancia, sino al concluir que la accionada efectivamente había obrado conforme a Derecho al negarse a autorizar la renuncia solicitada. Ello, pues, en su criterio, la presentación de una renuncia “motivada” contradice el ordenamiento jurídico vigente. –

6. Actuaciones en Sede de Revisión

Mediante Auto del 03 de diciembre de 2018, el Magistrado Sustanciador decidió (i) vincular a la Procuraduría General de la Nación, en cuanto se evidenció que parte de las denuncias formuladas por la actora habían sido remitidas por competencia a dicha autoridad; y (ii) decretar una serie de pruebas a efectos de recaudar información actualizada sobre las circunstancias fácticas y jurídicas que circunscriben las pretensiones de la acción de tutela.

De ahí que se ordenó lo siguiente:

(i) Oficiar a la Secretaría Municipal de la Mujer de Medellín para que rindiera concepto sobre los diversos mecanismos de protección, políticas de prevención y medidas para la supresión de conductas que puedan llegar a ser consideradas como constitutivas de violencia y acoso en contra de las mujeres en espacios laborales. De igual manera, conceptúe a este Despacho si ha tenido conocimiento de los hechos que dieron lugar a la presentación de la acción de tutela objeto de estudio y si han adoptado alguna actuación al respecto.

(ii) Oficiar igualmente al Ministerio del Trabajo para que rinda concepto sobre los hechos que presuntamente constituyen conductas de acoso laboral y que son objeto de debate en la presente acción de tutela. De esta manera, se le invita a informar qué políticas se han adoptado a nivel nacional para prevenir y combatir estas situaciones.

(iii) Ordenar a la accionante, la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua, que informe a este Despacho judicial, y allegue todos los documentos que den constancia de sus

afirmaciones, lo siguiente:

- a. ¿En qué fecha y a través de qué medio presentó las denuncias por acoso laboral que refiere y en virtud de las cuales justifica la formulación de su renuncia?;
- b. ¿Con posterioridad a la presentación de la acción de tutela objeto de estudio, cuáles son sus condiciones laborales, económicas y sociales?;
- c. ¿Aún continúa vinculada laboralmente a la accionada o su renuncia fue aceptada?
- d. ¿Sigue siendo víctima de acoso laboral?;
- e. ¿Continúa siendo su intención renunciar al cargo de docente que desempeña?

(iv) Ordenar a la Alcaldía Municipal de Medellín y, en específico, a la Secretaría de Educación de ese ente territorial, que realicen un informe en el que suministren toda la documentación que tengan a su disposición en relación con:

- a. Las denuncias por acoso laboral que la accionante aduce haber presentado.
- b. ¿Qué trámite le ha otorgado a dichas solicitudes?
- c. ¿Ha desplegado alguna actuación tendiente a determinar la configuración de las conductas denunciadas o a permitir la superación de la situación en cuestión?
- d. ¿Cuál es el estado de la vinculación laboral de la accionante?, ¿su renuncia ha sido aceptada? y ¿cuáles son los fundamentos que le han llevado a abstenerse de aceptarla hasta ahora?

Ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua

Finalmente, expresa que considera haber sido víctima de numerosos acosos laborales por parte de sus anteriores jefes y compañeros, motivo por el cual debe considerarse que su renuncia se constituye en un despido indirecto.

Para sustentar sus afirmaciones, la actora allega los siguientes documentos:

- Copia de múltiples denuncias que presentó la ciudadana Luz Ofelia Espinosa

Atehortua entre el año 2007 y 2008 en contra del rector de la institución educativa Felix de Bedut Moreno, así como en contra de sus compañeros docentes por (i) presuntos conflictos relacionados con el trato brindado a los alumnos y a los padres de familia, (ii) la realización de afirmaciones que, a su criterio, son falsas y afectan su buen nombre. Adicionalmente, denuncia que el hecho de que haya sido remitida a una valoración psicológica constituye una afrenta a su dignidad como persona.

- Copia de la queja presentada ante Control Disciplinario Interno de Medellín con fecha del 21 de Abril de 2014 en contra del señor Juan Carlos Agudelo Sosa, Directivo Docente en la Institución Educativa Asamblea Departamental; los hechos que dieron origen a esta queja se encuentran relacionados con que la accionante fue trasladada a dicha institución en el año 2011 y, desde ese momento, afirma que el denunciado la ha acosado laboralmente, en específico, considera que ese acoso se ha materializado a partir de la desautorización de la que fue sujeta, cuando el rector le incrementó las calificaciones a 25 alumnos de la institución, que habían perdido su materia y, en consecuencia, el año escolar.

- Copia de queja presentada el 26 de octubre de 2015 por la accionante en contra de la señora Yolanda Areiza Directora de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación de Medellín. Afirma que ésta ha manifestado públicamente que ella es una profesora problemática y que “tiene denunciado a medio Medellín”, cuestión que le ha generado problemas con el rector y los docentes de la nueva institución educativa donde labora.

- Copia de la queja formal instaurada ante la Procuraduría Regional de Medellín con fecha del 5 de Mayo de 2016 en contra de la rectora de la Institución Educativa Mira Flores, Mónica Rosa Londoño, por haber promovido a 27 estudiantes que habían perdido su materia en el año 2015 y con dicha conducta convertirla en el objeto de las burlas de los padres de familia y alumnos que no recibieron ninguna sanción.

- Copia del Auto de indagación preliminar expedido por la Personería de Medellín, en relación con la denuncia presentada por la accionante el 5 de mayo de 2016, en el cual se decreta la práctica de pruebas.

- Copia de la queja presentada el día 2 de Agosto de 2017 por la accionante en contra de la rectora de la Institución Educativa Miraflores, Blanca Nohemi Benjumea, ante la

oficina de Supervisión Educativa de la Secretaría de Educación de Medellín por supuestos problemas entre la docente y la rectora del establecimiento educativo a causa de diferentes inconvenientes entre la quejosa con estudiantes, padres de familia y docentes.

Igualmente, la accionante profundizó en los hechos de la demanda y reiteró varias de las denuncias que había allegado con anterioridad. No obstante, la actora hace referencia a que

Alcaldía Municipal de Medellín

Secretaría de Educación

La Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín, mediante escrito del 12 de diciembre de 2018 indicó que las múltiples denuncias por acoso laboral que ha radicado la accionante han sido objeto de trámite por parte del comité de acoso laboral competente, así como de investigaciones en los eventos en que no fue posible llegar a ninguna conciliación. De otro lado, indica que varias de estas denuncias han sido estudiadas de fondo por la Secretaría y se ha resuelto el archivo de las investigaciones, pues se evidencia que los hechos denunciados o (i) no se logran probar o (ii) no pueden ser considerados como constitutivos de una conducta que pueda ser concebida como acoso laboral.

Finalmente, destaca que la renuncia de la accionante ya fue aceptada mediante Resolución No. 201850065948 del 14 de septiembre de 2018, motivo por el cual actualmente la actora no se encuentra vinculada con el municipio.

Con el objetivo de sustentar sus afirmaciones, la accionada allegó los siguientes documentos:

- Auto No. 10389 del 16 de septiembre de 2015 por medio del cual la Dirección de Control Disciplinario Interno archiva la indagación preliminar en contra de Juan Eglantino Díaz Londoño por una queja interpuesta por Luz Ofelia Espinosa bajo el argumento que el rector había promovido estudiantes del grado sexto al grado séptimo aun cuando no habían alcanzado sus logros. Dicha decisión se fundó en que: (i) el rector no fue quien adoptó dicha determinación en cuanto ella fue tomada por la Comisión de Evaluación y Promoción de la Institución Educativa Arzobispo Tulio Botero Salazar, y (ii) la promoción de los estudiantes

tuvo lugar en pleno respeto del debido proceso y del ordenamiento jurídico vigente.

- Denuncia del 23 de Octubre de 2015 presentada por la señora Luz Ofelia Espinosa en contra de la rectora María Isabel Villa y de la docente Teresa Martínez por presuntamente expresar cosas de ella que, a su parecer, afectan su buen nombre.

- Auto N° 10619 del 03 de noviembre de 2015 por medio del cual la dirección de control disciplinario Interno archiva la indagación preliminar en contra de Juan Carlos Agudelo por una queja interpuesta por Luz Ofelia Espinosa bajo el argumento que el rector había “adulterado” las notas de unos alumnos del grado décimo. La razón del archivo es que la quejosa actuó con temeridad puesto que ya había interpuesto una queja un año anterior con los mismos hechos y contra el mismo implicado.

- Oficio del 4 de Febrero de 2016 en el que la Institución Educativa Miraflores “Luis Eduardo Valencia García” le comunica a la señora Luz Ofelia Espinosa que se deben entregar dos plazas y por tanto debe ser trasladada a otro colegio.

- Oficio del 8 de Febrero de 2016 en el que la Secretaria de Educación de Medellín rechaza la entrega de la plaza de la ciudadana Luz Ofelia Espinosa e insta a la Rectora de la Institución Educativa Miraflores que le asigne carga académica a la accionante.

- Auto No. 11565 del 19 de Mayo de 2016 por medio del cual la Dirección de Control Disciplinario Interno de la Alcaldía de Medellín dicta auto inhibitorio por la queja interpuesta por la señora Luz Ofelia Espinosa en contra de las servidoras públicas Martha Inés Orjuela y Zuly Ángela Ramírez Agudelo, quienes fueron denunciadas por presuntamente desestimar las denuncias de acoso laboral propuestas por la accionante. Al respecto, se consideró que las actuaciones realizadas por ellas dentro de los procesos disciplinarios cuestionados se han realizado en respeto del marco legal correspondiente y, adicionalmente, en razón a que los motivos de la denuncia radicaban en la inconformidad de la actora con los resultados de dichos procedimientos sancionatorios.

- Acta No. 035 de no conciliación con fecha del 29 de Septiembre de 2016 en la que consta que la rectora Blanca Nohemy Benjumea y la quejosa Luz Ofelia Espinosa Aterhortua exponen que no tienen ánimo conciliatorio.

- Respuesta del 23 de noviembre de 2016 a la solicitud mencionada anteriormente en la que se insta a la quejosa a especificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar que la llevan a afirmar que es víctima de acoso laboral por parte de las señoras María Isabel Villa y la docente Teresa Martínez.

- Acta No. 012 del 01 de diciembre de 2016 en consta que se llevó a cabo una audiencia de conciliación en la que no fue posible llegar a acuerdo alguno entre la accionante y la rectora de la institución educativa Miraflores, la ciudadana Mónica Rosa Londoño Zuluaga, con ocasión a la denuncia presentada el 17 de mayo de 2016.

- Auto No. 13549 del 12 de Julio de 2017 por medio del cual la dirección de control disciplinario de la Secretaría de Educación de Medellín se declara inhibida de iniciar un proceso disciplinario en contra del señor Javier Mosquera Guerra por cuanto las acusaciones realizadas por la quejosa Luz Ofelia Espinosa son “abstractas” y no especifican la configuración de una conducta que pueda ser constitutiva de una falta disciplinaria.

- Derecho de petición del 30 de Julio de 2017 realizado por la señora Luz Ofelia Espinosa, dirigido a la rectora de la Institución Educativa Miraflores, Blanca Nohemy Benjumea, en el que manifiesta que es víctima de acoso laboral de su parte.

- Resolución No. 201850065948 del 14 de Septiembre de 2018 mediante la cual la Secretaría de Educación de Medellín resuelve aceptar la renuncia de la docente Luz Ofelia Espinosa Atehortua.

Secretaría de la Mujer de Medellín

Por su parte, la Secretaría de la Mujer de Medellín, allegó escrito del 14 de diciembre de 2018 en el que hizo referencia a los mecanismos de protección y de políticas realizadas para prevenir y mitigar las “conductas que puedan llegar a ser constitutivas de acoso en contra de las mujeres”; de igual forma en este oficio informó que, al ingresar al sistema de información y conocimiento sobre género de Medellín -SICGMEN-, no encontró registro alguno en relación solicitudes de apoyo o seguimiento que hubiera presentado la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua. Sin embargo indicó que, al indagar ante la secretaria de educación de Medellín, le informaron que la renuncia por ella presentada fue aceptada mediante Resolución N° 201850065948 del 14 de Septiembre de 2018.

Procuraduría del Valle de Aburra

Mediante oficio del 07 de diciembre de 2018, la procuraduría vinculada allegó varios documentos en los que dio constancia de que las peticiones que ante ella han sido radicadas, fueron efectivamente resueltas y que, en consecuencia, no ha desconocido derecho fundamental alguno. En ese sentido, allegó los siguientes documentos:

- Derecho de petición de fecha del 03 de Abril de 2018 enviado por la señora LUZ OFELIA ESPINOSA ATEHORTUA a la Procuraduría Seccional del Valle de Aburra en donde solicita que sea aceptada su renuncia irrevocable la cual había sido negada por parte de la Secretaría de Educación en dos ocasiones anteriores.
- Respuesta del 17 de Abril de 2018 al derecho de petición recién referido, en el que se le informa a la actora que la Procuraduría no es la autoridad competente para conocer del sobre su dimisión al cargo de docente de la Institución Educativa José Roberto Vásquez. No obstante lo anterior, optó por advertir a la Alcaldía Municipal de Medellín que deberá realizar las investigaciones correspondientes con ocasión a los hechos puestos de presente en la renuncia.

Ministerio del Trabajo

Mediante escrito del 10 de diciembre de 2018, el Ministerio dio contestación a lo solicitado en el Auto del 03 de diciembre de 2018, e indicó que, de conformidad con sus funciones legales se encuentra imposibilitado para declarar derechos individuales o definir controversias, motivo por el cual se limitó a reproducir el contenido textual de (i) la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral; (ii) las Resoluciones 1356 del 18 de agosto de 2012 y 652 del 30 de agosto del mismo año; y (iii) un concepto general sobre lo que se ha entendido por acoso laboral en el ordenamiento jurídico interno, así como en el internacional.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

La Corte Constitucional es competente para pronunciarse en sede de revisión en relación con el presente fallo de tutela, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de

la Constitución Política de Colombia, así como en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991 y las demás disposiciones pertinentes.

2. Planteamiento del caso y problema jurídico

La accionante solicita que se amparen sus derechos fundamentales (i) al trabajo, (ii) la libertad de escogencia de profesión u oficio, (iii) el debido proceso administrativo y (iv) la libertad de expresión y, en consecuencia, se ordene a la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín aceptar su renuncia al cargo de docente que lleva desempeñando desde el año 1986, sin que para ello le exijan retirar el texto que contiene los motivos en que se fundamentó su decisión y que considera importante advertir. Lo anterior, pues estima que no le pueden coartar su libertad de expresar las razones por las cuales se separa de su cargo y limitar, de esa manera, su deseo de manifestar públicamente el acoso laboral del que afirma haber sido víctima durante cerca de 5 años.

Ahora bien, se evidencia del estudio del material probatorio recolectado en sede de revisión que, a parte de la pretensión principal buscada por la accionante, existe una situación en virtud de la cual podría haberse conculcado el derecho fundamental de la accionante al debido proceso dentro del trámite de las denuncias por acoso laboral que presentó y que no han sido efectivamente resueltas. En ese sentido, se hace necesario valorar la situación descrita a partir del ejercicio de las facultades ultra y extra petita con que cuenta el juez constitucional.

De acuerdo con los hechos descritos por la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortua y las pruebas que reposan en el expediente, corresponde a esta Sala determinar, en primera medida, y a manera de análisis preliminar, si se satisfacen a cabalidad los requisitos que han sido desarrollados por la jurisprudencia de esta Corte para la procedencia de la acción de tutela en el caso en concreto. En específico, si dadas las condiciones actuales de la accionante, se ha configurado una carencia actual de objeto en relación con la presunta vulneración en que aduce encontrarse inmersa.

Una vez resuelto el anterior asunto, y solo en el evento en el que se estime procedente hacer un análisis de fondo de las pretensiones invocadas, la Corte responderá los siguientes problemas jurídicos: (i) ¿puede un empleador, en concreto el Estado, restringir la posibilidad de que sus empleados, al momento de renunciar expresen los motivos que dan sustento a

su decisión?; (ii) ¿comporta ello la aceptación tácita de un despido indirecto?; (iii) ¿la presentación de una renuncia motivada en hechos que, a priori podrían ser considerados como conductas de acoso laboral, genera en cabeza del empleador una obligación de investigar la situación puesta de presente?; y (iv) ¿se afectan los derechos fundamentales de un trabajador cuando se omite injustificadamente por parte de las autoridades competentes el deber de desplegar las investigaciones que corresponden ante la presentación de una denuncia de acoso laboral?

Para solucionar estos interrogantes, la Sala procederá a realizar un análisis de la jurisprudencia constitucional sobre: (i) requisitos generales de procedencia de la acción de tutela; (ii) la motivación en las renunciaciones de los trabajadores en Colombia, sus efectos e implicaciones; y (iii) el fenómeno de la carencia actual de objeto; para, así, resolver el caso concreto.

3. Requisitos generales de procedencia de la acción de tutela. Reiteración de jurisprudencia

La acción de tutela, tal y como fue diseñada por el Constituyente de 1991, se caracteriza por ser un mecanismo informal de protección judicial de derechos fundamentales, esto es, se trata de una acción pública a la que puede acudir cualquier persona sin necesidad de técnicas y conocimientos especializados. A pesar de ello, la jurisprudencia constitucional ha reconocido la existencia de unos requisitos mínimos de procedibilidad que deben verificarse satisfechos a efectos de que sea posible que el juez constitucional pueda entrar a resolver el fondo de la litis que ante él se plantea.

En ese orden de ideas, el juez constitucional se encuentra en la obligación de esclarecer, entre otras cosas y en cada caso en concreto: (i) la efectiva acreditación de la legitimación para hacer parte del proceso por quienes en él se encuentran inmiscuidos, ya sea de quien incoa la tutela (accionante -legitimación por activa-) o de quien se predica la presunta vulneración ius-fundamental (el accionado -legitimación por pasiva-); (ii) la inmediatez con que se acudió a este excepcional mecanismo de protección; (iii) que se trate de un asunto de trascendencia constitucional, esto es, que esté de por medio la vulneración de un interés de raigambre constitucional; y (iv) la inexistencia de mecanismos ordinarios de protección (subsidiaridad).

Respecto de la legitimación por activa, ésta se constituye en un requisito que solo se ve satisfecho a partir de la efectiva verificación por parte del juez de que los derechos fundamentales presuntamente afectados se encuentran en cabeza de quien se reputa es el accionante.

Es de destacar que este requisito se encuentra íntimamente relacionado con la necesidad de comprobar que quien presenta la acción cuenta con el “derecho de postulación” para el efecto, requisito que se configura ante la materialización de dos supuestos de hecho en concreto, los cuales pueden ser sintetizados como: (i) cuando la persona acude directamente a la jurisdicción a efectos de lograr la protección de sus garantías ius-fundamentales; o (ii) cuando de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente una persona se encuentra facultada para actuar en nombre de un tercero.

Tratándose de una solicitud directa por parte del afectado, la jurisprudencia ha aceptado que, precisamente con ocasión al carácter informal de la acción de tutela, y en aras de obtener la efectiva protección de los derechos fundamentales de los que pueda ser titular un individuo, siempre que se trate de la agencia de un derecho propio, debe entenderse satisfecho este requisito.[4] Ello, de forma que el juez de amparo siempre evalúe la situación particular y determine si existe o no la vulneración aludida, independientemente de que se trate de menores o de personas con el ejercicio de sus derechos limitados, como lo son las personas declaradas interdictas[5].

En contraste, la legitimación por pasiva implica la necesidad de que el juez verifique que el accionado sea quien efectivamente está poniendo en riesgo o afectando los derechos fundamentales de quien solicita el amparo, esto es, que quien está siendo identificado como desconocedor de las garantías ius-fundamentales del accionante, sea quien efectivamente incurrió en la conducta u omisión que se considera como vulneradora.

En relación con el requisito de acudir con inmediatez al mecanismo de amparo, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Sentencia SU-961 de 1999 determinó que la inexistencia de un término de caducidad para la interposición de las acciones de tutela no quiere decir que este especial mecanismo de protección no deba interponerse dentro de un plazo razonable que impida que, con el obrar del juez constitucional, se puedan ver afectados los principios de seguridad jurídica y cosa juzgada[6]. Al respecto, se indicó que las solicitudes

de amparo deben ser radicadas con inmediatez, requisito que debe ser determinado caso a caso en relación con los hechos dan sustento a la solicitud de tutela.

En este sentido, se ha entendido por la jurisprudencia de esta Corte que siendo la acción de tutela un mecanismo que permite obtener la protección de las garantías de más alta envergadura dentro del ordenamiento jurídico, es necesario que quien acude a ella, lo haga dentro de un plazo razonable que sea fiel testigo de la gravedad del asunto y de la trascendencia de la afectación que se alude.

Con todo, en reiteradas ocasiones esta Corporación ha admitido la posibilidad de flexibilizar el estudio de este requisito en los casos en que la pretensión con la que se incoa la acción de tutela se encuentra relacionada con obtener protección respecto de una actuación u omisión que tiene efectos constantes y permanentes sobre los derechos del solicitante, tal y como sería el caso del reconocimiento de una prestación de carácter periódico[7].

De ahí que se haya reconocido que siempre que el objeto de la tutela radique en la protección respecto de afectaciones de carácter continuo y actual, es posible interponer la acción en cualquier época, sin que resulte admisible declarar la improcedencia de la acción por el hecho de que ha transcurrido un tiempo muy prolongado entre la conducta que se reputa como vulneradora y la presentación de la tutela.

Respecto de la relevancia constitucional, esta Corte ha aceptado en su jurisprudencia que la acción de tutela, como mecanismo de protección ius-fundamental, únicamente procede ante la afectación o vulneración de un derecho de esta categoría, de forma que cualquier conflicto que implique una controversia por el desconocimiento o errónea aplicación de una norma de rango reglamentario o legal, escapa a su competencia.

Por último, en lo relacionado con el requisito de subsidiaridad se ha expresado por esta Corporación que la acción de tutela se caracteriza por ostentar un carácter residual o subsidiario y, por tanto, excepcional; esto es, parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho como el que nos rige, existen procedimientos ordinarios para asegurar la protección de estos intereses de naturaleza fundamental. En este sentido, resulta pertinente destacar que el carácter residual de este especial mecanismo obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias establecido por la Constitución y la Ley a las diferentes autoridades y que se fundamenta en los principios de autonomía e

independencia judicial.

Por lo anterior, y como producto del carácter subsidiario de la acción de tutela, resulta necesario concluir que, por regla general, ésta solo es procedente cuando el individuo que la invoca no cuenta con otro medio de defensa a través del cual pueda obtener la protección requerida.

No obstante, se ha reconocido que existen ciertos eventos en los que, a pesar de la existencia de mecanismos ordinarios de protección, resulta admisible acudir directamente a la acción de tutela, los cuales han sido sintetizados de la siguiente manera: (i) cuando se acredita que a través de estos es imposible obtener un amparo integral de los derechos fundamentales del actor, esto es, en los eventos en los que el mecanismo existente carece de la idoneidad y eficacia necesaria para otorgar la protección de él requerida, y, por tanto, resulta indispensable un pronunciamiento por parte del juez constitucional que resuelva en forma definitiva la litis planteada; hipótesis dentro de las que se encuentran inmersas las situaciones en las cuales la persona que solicita el amparo ostenta la condición de sujeto de especial protección constitucional y, por ello, su situación requiere de una particular consideración por parte del juez de tutela; y (ii) cuando se evidencia que la protección a través de los procedimientos ordinarios no resulta lo suficientemente expedita como para impedir la configuración de un perjuicio de carácter irremediable, evento en el cual el juez de la acción de amparo se encuentra compelido a proferir una orden que permita la protección provisional de los derechos del actor, mientras sus pretensiones se resuelven ante el juez natural.

Sobre el primero de los eventos anteriormente mencionados, esta Corporación indicó en Sentencia SU-772 de 2014, que para determinar la idoneidad y eficacia del mecanismo ordinario es necesario que el juez constitucional valore:

“i) que el tiempo de trámite no sea desproporcionado frente a las consecuencias de la decisión (...); ii) que las exigencias procesales no sean excesivas, dada la situación en que se encuentra el afectado (...); iii) que el remedio que puede ordenar el juez no sea adecuado para satisfacer el derecho de que se trate, por ejemplo, cuando el juez no pueda ordenar medidas de restablecimiento del derecho; y iv) cuando el otro mecanismo no permita atender las particularidades de los sujetos, como cuando la resolución del problema

(...) dependa estrictamente de criterios legales ajenos a las condiciones particulares y especiales de vulnerabilidad en que se encuentre una persona.”

Por ello, se ha considerado que no basta con verificar la existencia formal de mecanismos ordinarios de protección, sino que se debe valorar en el caso en concreto la idoneidad y eficacia con que estos pueden permitir superar la situación puesta en conocimiento del juez constitucional.

Respecto del segundo de ellos, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido ciertos criterios con base en los cuales es posible determinar la ocurrencia o no de un perjuicio que pueda tildarse de irremediable. Entre ellos se encuentran: que (i) se esté ante un daño inminente o próximo a suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) de ocurrir, no existiría forma de repararlo, esto es, que resulta irreparable; (iii) debe ser grave y que, por tanto, conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica que se estima como altamente significativo para la persona; (iv) se requieran medidas urgentes para superar la condición de amenaza en la que se encuentra, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del caso; y (v) las medidas de protección deben ser impostergables, lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable.[8]

4. La motivación en las renunciaciones de los servidores públicos, efectos e implicaciones.

La jurisprudencia de esta Corte ha reconocido que el trabajo, como un derecho inherente al ser humano, es un medio a través del cual la persona, dentro de un conglomerado social, se dignifica y permite la subsistencia y desarrollo de la comunidad en la que habita. Así, este derecho debe ser entendido como una prerrogativa que habilita la vida en sociedad, permite que la persona se desarrolle como individuo y promueva la obtención de mejores condiciones de existencia para sí y para la colectividad.[9]

El trabajo, en su dimensión individual[10], supone la capacidad con que cuenta la persona de escoger el campo en el que se desea desarrollar laboralmente, así como el correlativo derecho a que, cuandoquiera que considere que la labor que desempeña no contribuye a ese desarrollo, escoja otros ámbitos de proyección personal y social.

Por ello, se ha considerado por esta Corporación que los derechos fundamentales al trabajo y al libre acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, establecidos en el artículo 25 y en el numeral 7 del artículo 40 Constitucionales, en concordancia con el derecho a escoger libremente profesión u oficio contenido en el artículo 26 de la Constitución Política, se encuentran íntimamente ligados con otro derecho que de ellos se deriva, esto es, con la posibilidad con que cuenta cada persona de renunciar libremente al ejercicio del servicio público cuando así lo desee.

Debe entenderse que dicha posibilidad se deriva del ejercicio de los derechos fundamentales referidos y se materializa como una libertad individual con la que cuenta cada persona para elegir si desea continuar en un determinado empleo y, así, dentro del ejercicio de su autonomía, desarrollarse laboralmente en otro campo.

La renuncia ha sido concebida como el acto en virtud del cual una persona hace manifiesta, de manera escrita, su voluntad espontánea, consciente e inequívoca de separarse de la labor que desempeña y cesar en el ejercicio del cargo que le había sido encomendado. En ese sentido, se tiene que, de conformidad con la normatividad aplicable, la renuncia es un acto formal, respecto del cual la voluntad se constituye en un elemento esencial que no puede encontrarse viciado por algún tipo de presión, coacción o engaño.[11]

El ordenamiento jurídico vigente ha contemplado ciertos lineamientos[12] para que una renuncia pueda surtir efectos, estos son, que: (i) haya sido presentada de manera escrita; (ii) sea producto de una decisión libre de coacción por parte de quien la solicita; (iii) sea aceptada por el nominador dentro de los 30 días siguientes a su presentación, so pena de que, en el evento en el que la solicitud no sea resuelta, el trabajador se encuentre habilitado para ausentarse libremente de su puesto de trabajo; (iv) no se configure alguna de las prohibiciones legales, como lo son, a) renuncia en blanco, b) sin fecha determinada y c) que ponga en manos del nominador la suerte del empleado; y (v) finalmente, el empleador podrá solicitar, en una única ocasión, su retiro en los eventos en que considere que se configuran motivos de conveniencia pública, pero, en el evento en el que el trabajador insista en ella, ésta deberá ser aceptada[13].

Es de destacar que las únicas prohibiciones que se han impuesto al ejercicio del derecho a

renunciar del servicio público radican en que el documento presentado para este fin: (i) se encuentre en blanco, esto es, que no cuente con los elementos mínimos que permitan a) la identificación del trabajador y b) hagan manifiesta su voluntad de separarse del cargo; (ii) carezca de fecha a partir de la cual se haga efectiva; y (iii) que el acto que la contiene no exprese claramente la voluntad de renunciar, sino que ponga en manos del empleador la decisión de disponer del puesto.[14]

Ahora bien, siendo las anteriores las únicas limitantes que el ordenamiento jurídico ha impuesto al ejercicio del derecho a renunciar al desempeño de cargos públicos, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha sido enfática en destacar que no resulta dable que la Administración restrinja la renuncia bajo la imposición de exigencias adicionales a las anteriormente descritas[15], lo cual, de igual manera, encuentra sustento en lo dispuesto por el artículo 84 Constitucional[16], en virtud del cual resulta ilegítimo que el normal ejercicio de los derechos se vea limitado por la imposición de requisitos o cargas adicionales a las establecidas en el ordenamiento jurídico.

Es de destacar que, como lo ha reconocido el Consejo de Estado con anterioridad, existe una práctica reiterada por parte de la administración pública a lo largo del territorio nacional, tendiente a abstenerse de dar trámite o rechazar las renunciaciones en las que los servidores públicos arguyen las razones que los llevaron a tomar su decisión, en específico aquellas que ponen de presente problemas con el puesto de trabajo, pues se considera que el simple hecho de aceptar una renuncia que cuente en su cuerpo con estos elementos, implica reconocer la veracidad de las afirmaciones realizadas y admitir responsabilidad en los eventuales procesos judiciales que puedan iniciarse con posterioridad a efectos de demostrar la configuración de un despido indirecto.

Al respecto, dicha Corporación judicial ha expresado que “no existe en el ordenamiento jurídico una disposición que impida al dimitente exponer las razones o motivos que lo indujeron a tomar la determinación de desvincularse del servicio público”[17], motivo por el cual debe entenderse que la práctica anteriormente referida se encuentra completamente injustificada, sobre todo cuando esta misma autoridad judicial ha indicado que las afirmaciones que el trabajador pueda hacer en relación con las condiciones en que se retiró del servicio público, no constituyen por sí mismas ningún vicio de la voluntad y, por tanto, no invalidan el acto administrativo que la acepta.

Es de destacar que toda actuación producto de la voluntad de una persona siempre va precedida de un fundamento en virtud del cual el individuo evaluó las diversas variables y consideró que, dado el conjunto de consecuencias que pueden materializarse, la conducta escogida es la más beneficiosa para sus intereses particulares; lo anterior, indistintamente de que las razones en cuestión se hagan manifiestas por el individuo o que, por el contrario, éste decida mantenerlas escondidas.

En este sentido, el Consejo de Estado, en Sentencia del 02 de agosto de 2012 indicó que:

“... si bien la renuncia debe ser un acto voluntario, libre y espontáneo, ello no supone que el servidor público que adopte dicha determinación este (sic) desprovisto, en su fuero interno, de motivos o razones, los cuales puede expresar en su solicitud de desvinculación si así lo desea.”

De esta manera, se tiene que el nominador no puede esgrimir la simple presencia de una motivación en el escrito de renuncia, como un argumento para rechazar la pretensión, pues dicha situación, por sí misma, no tiene la capacidad de afectar la validez de la voluntad manifestada, ni tampoco constituye, de ninguna manera, una forma de confesión o aceptación de responsabilidad ante un eventual proceso judicial que pueda ser incoado.

En ese sentido, tal y como lo ha manifestado la máxima autoridad en lo contencioso administrativo, el impedir al trabajador manifestar o exteriorizar los argumentos en los que fundó su decisión de renunciar, no satisface de ninguna manera los requisitos de proporcionalidad que deben permear toda actuación Estatal, pues el simple hecho de que la actuación cuente o no con una fundamentación expresa, no altera los motivos reales por los cuales fue presentada y, por el contrario, sí limita gravemente el ejercicio de los derechos fundamentales al trabajo, a la libertad de escogencia de profesión u oficio y a la libertad de expresión, pues le impide llevar a cabo “un nuevo proyecto de vida de acuerdo a sus valores, creencias, convicciones y expectativas laborales”, forzándolo así a omitir expresarse libremente.

Con todo, se considera pertinente precisar que, en los eventos en los que a partir de la argumentación esgrimida por el trabajador sea posible a la administración evidenciar que la renuncia presentada no es producto de su libre accionar sino que, por el contrario, fue

forzada y, por ejemplo, encuentra sustento en situaciones constitutivas de conductas de acoso laboral, ésta tiene el deber de aplicar lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015, esto es, solicitar al trabajador, en una única ocasión, la reconsideración de su renuncia. Ello, con el objetivo de verificar sus condiciones laborales, de manera que, tras las investigaciones correspondientes, le sea posible al empleador determinar si (i) realmente se configuró la situación puesta de presente en la renuncia y adoptar las medidas a que haya lugar, o (ii) archivar la investigación.

Lo anterior, de manera que, en el evento en el que se estime que la situación puesta de presente se encontraba fundada, ésta pueda ser superada y remediada, a efectos de que se extingan las razones que le dieron sustento a la presentación de la renuncia, o si, por el contrario, se determina archivar la investigación, sea potestativo del trabajador reafirmarse en su renuncia, sin que ésta pueda ser objeto de limitación de ningún tipo.

Resulta pertinente indicar que si bien, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad anteriormente referida el empleador únicamente cuenta con la posibilidad de solicitar la reconsideración de las renunciaciones cuando estime que existen motivos de “conveniencia pública”, no es posible olvidar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 Constitucional, el “garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución” es un fin esencial del Estado y, en ese orden de ideas, la efectiva garantía de los derechos fundamentales debe ser concebida como un asunto que no solo compete al titular mismo de los derechos, sino que redunda en el interés de general de la población colombiana.

En ese orden de ideas, la Sala considera que el prevenir y reprochar las conductas de acoso laboral que puedan tener lugar en los espacios de trabajo no solo se constituye en un medio para obtener un mejor ambiente laboral, sino que esta obligación Estatal se erige como un mecanismo para salvaguardar la dignidad misma de los trabajadores, quienes, como seres humanos, no tienen por qué verse sometidos a afrentas degradantes a su integridad moral o psicológica.

En este sentido, la presentación de una renuncia que se fundamente en hechos presuntamente constitutivos de conductas de acoso laboral, supone la existencia, a priori, de circunstancias que afectan el libre ejercicio de los derechos fundamentales del

trabajador, así como su dignidad misma como individuo. Motivo por el cual la presentación de una solicitud de este tipo, debe ser abordada con el mismo nivel de protección que correspondería dado el evento en el que se tratara de una denuncia propiamente dicha.

Ahora bien, en concordancia con lo recién expuesto, se recuerda que, en el caso en el que el trabajador decida reafirmar su renuncia, ya sea antes, durante o después de las investigaciones que se inicien por la administración en cumplimiento del deber anteriormente descrito, ésta deberá ser aceptada sin ninguna consideración adicional, pues, de lo contrario, se estaría imponiendo una limitación desproporcionada a su libertad de escoger cómo desarrollar su vida laboral y profesional.

Lo anterior, se aclara, no le impide al trabajador, de considerarlo pertinente, acudir ante los medios judiciales correspondientes a efectos de poner de presente su situación ante las autoridades competentes y demostrar, dentro del proceso que corresponde, si efectivamente fue víctima de los hechos que fue su intención poner de presente en la motivación de la renuncia.

Por lo expuesto, no basta con que la administración opte por solicitar la reconsideración de las renuncias que estime pueden tener vicios en la voluntad de quien las radica, sino que es menester que, en ejercicio de sus deberes legales y constitucionales, despliegue todas las actuaciones que permitan la verificación de los hechos puestos en su conocimiento y, en el evento en el que corresponda, adopte las medidas que permitan la superación de la situación en cuestión.

En consecuencia, se estima que cuando quiera que sea presentada una renuncia cuya motivación permita inferir que quien la presenta carece de la voluntad de retirarse efectivamente del servicio público y, en ese sentido, está siendo forzado para el efecto, la administración tiene la carga de desplegar un deber mínimo de diligencia en el sentido descrito con anterioridad y, de ser necesario, tomar todas las medidas conducentes para permitir la superación de la situación puesta de presente. Ello, so pena de que, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 “[l]a omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma”, con las consecuencias jurídicas que al respecto se han previsto.

5. El fenómeno de la carencia actual de objeto. Reiteración de jurisprudencia

5.1. Esta Corporación, en ejercicio de su labor como intérprete autorizado de la Constitución, ha determinado en reiterada jurisprudencia[18] el alcance y contenido que el Constituyente quiso otorgar al artículo 86 de la Carta Política, resaltando que la acción judicial en él contemplada, además de tener un carácter preferente y sumario, tiene por principal objeto la protección concreta e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales de los ciudadanos, siempre que estos se vean afectados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de un particular que se encuentre dentro de los supuestos de hecho contemplados en la ley.

La acción de tutela fue concebida como un mecanismo para la protección efectiva de los derechos fundamentales que son objeto de una amenaza o afectación actual. Por lo tanto, se ha sostenido en reiterada jurisprudencia que, ante la alteración o desaparición de las circunstancias que dieron origen a la vulneración de los derechos fundamentales objeto de estudio, la solicitud de amparo pierde su eficacia y sustento, así como su razón de ser como mecanismo extraordinario y expedito de protección judicial. Lo antedicho, pues, al desaparecer el objeto jurídico sobre el que recaería la eventual decisión del juez constitucional, cualquier determinación que se pueda tomar para salvaguardar las garantías que se encontraban en peligro, se tornaría inocua y contradiría el objetivo que fue especialmente previsto para esta acción.[19]

A partir de los anteriores razonamientos, en sentencia T-494 de 1993 se destacó sobre este respecto, que:

“La tutela supone la acción protectora del Estado que tiende a proteger un derecho fundamental ante una acción lesiva o frente a un peligro inminente que se presente bajo la forma de amenaza. Tanto la vulneración del derecho fundamental como su amenaza, parten de una objetividad, es decir, de una certeza sobre la lesión o amenaza, y ello exige que el evento sea actual, que sea verdadero, no que haya sido o que simplemente -como en el caso sub examine- que se hubiese presentado un peligro ya subsanado” (negritas inexistentes en el texto original)

Es por esto, que la doctrina constitucional ha desarrollado el concepto de la “carencia actual de objeto” para identificar este tipo de eventos y, así, denotar la imposibilidad material en

la que se encuentra el juez de la causa para dictar alguna orden que permita salvaguardar los intereses jurídicos que le han sido encomendados. Sobre el particular, se tiene que éste se constituye en el género que comprende el fenómeno previamente descrito, y que puede materializarse a través de las siguientes figuras: (i) “hecho superado”, (ii) “daño consumado” o (iii) de aquella que se ha desarrollado por la jurisprudencia denominada como el acaecimiento de una “situación sobreviniente”[20].

La primera de estas figuras, regulada en el artículo 26 del decreto 2591 de 1991, comprende el supuesto de hecho en el que, entre el momento en que se interpone la demanda de amparo y el fallo, se evidencia que, como producto del obrar de la entidad accionada, se eliminó la vulneración a los derechos fundamentales del actor, esto es, tuvo lugar la conducta solicitada (ya sea por acción o abstención) y, por tanto, (i) se superó la afectación y (ii) resulta inocua cualquier intervención que pueda realizar el juez de tutela para lograr la protección de unos derechos que, en la actualidad, la accionada ha dejado de desconocer.

La segunda de las figuras referenciadas, consiste en que a partir de la vulneración ius-fundamental que venía ejecutándose, se ha consumado el daño o afectación que con la acción de tutela se pretendía evitar, de forma que ante la imposibilidad de hacer cesar la vulneración o impedir que se concrete el peligro, no es factible que el juez de tutela imparta una orden al respecto.[21]

Para finalizar, se ha empezado a diferenciar por la jurisprudencia una tercera modalidad de eventos en los que la protección pretendida del juez de tutela termina por carecer por completo de objeto y es en aquellos casos en que, como producto del acaecimiento de una “situación sobreviniente” que no tiene origen en el obrar de la entidad accionada, la vulneración predicada ya no tiene lugar, sea porque el actor mismo asumió una carga que no le correspondía, o porque, a raíz de dicha situación, perdió interés en el resultado de la litis.

Se tiene que, esta nueva y particular forma de clasificar las modalidades en que puede configurarse la carencia actual de objeto en una acción de tutela, parte de una diferenciación entre el concepto que usualmente la jurisprudencia ha otorgado a la figura del “hecho superado”[22] y limita su alcance únicamente a aquellos eventos en los que el

factor a partir del cual se superó la vulneración está directamente relacionado con el accionar del sujeto pasivo del trámite tutelar. De forma que es posible hacer referencia a un “hecho superado” cuando, por ejemplo, dentro de una acción de amparo una E.P.S. entrega los medicamentos que su afiliado demandaba, y una “situación sobreviniente” cuando es el afiliado quien, al evidenciar la excesiva demora en su suministro, decide asumir su costo y procurárselos por sus propios medios.

De otro lado, se ha considerado importante diferenciar entre los efectos que, respecto del fallo, puede tener el momento en el que se superaron las circunstancias que dieron fundamento a la presentación de una acción de tutela. Lo anterior, sin entrar a distinguir que se trate de un hecho superado o de una “situación sobreviniente”.

En Sentencia T-722 de 2003[23], se indicó que existen dos momentos que es importante demarcar, estos son, cuando la extinción de la vulneración, indistintamente de la fuente o causa que permitió su superación, tiene lugar (i) antes de iniciado el proceso de tutela o en el transcurso del mismo, evento en el cual no es posible exigir de los jueces de instancia actuación diferente a declarar la carencia actual de objeto y, por tanto, habrá de confirmarse el fallo; y (ii) cuando se encuentra en curso el trámite de revisión ante esta Corte, evento en el cual, de advertirse que se ha debido conceder el amparo invocado, se hace necesario revocar las sentencias de instancia y otorgar la protección solicitada. Ello, incluso así no se profiera orden alguna. En ese sentido, se indicó:

“i.) Así, pues, cuando el fundamento fáctico del amparo se supera antes de iniciado el proceso ante los jueces de tutela de instancia o en el transcurso de este y así lo declaran en las respectivas providencias, la Sala de Revisión no puede exigir de ellos proceder distinto y, en consecuencia, habrá de confirmar el fallo revisado quedando a salvo la posibilidad de que en ejercicio de su competencia y con el propósito de cumplir con los fines primordiales de la jurisprudencia de esta Corte, realice un examen y una declaración adicional relacionada con la materia, tal como se hará en el caso sub-examine.

ii.) Por su parte, cuando la sustracción de materia tiene lugar justo cuando la Sala de Revisión se dispone a tomar una decisión; si se advirtiere que en el trámite ante los jueces de instancia ha debido concederse el amparo de los derechos fundamentales invocados y así no se hubiere dispuesto, la decisión de la Sala respectiva de esta Corporación, de

conformidad con la jurisprudencia reciente, consistirá en revocar los fallos objeto de examen y conceder la tutela, sin importar que no se proceda a impartir orden alguna.”

A lo anterior es pertinente agregar que si bien la jurisprudencia constitucional, en sus inicios se limitaba a declarar la carencia actual de objeto, sin hacer ningún otro pronunciamiento, ésta ha empezado a señalar que es menester que esta Corporación, en los casos en que sea evidente que la providencia objeto de revisión debió haber sido decidida de una forma diferente, a pesar de no tomar una decisión en concreto, ni impartir orden alguna, se pronuncie sobre el fondo del asunto, y aclare si hubo o no la vulneración que dio origen a la presentación de la acción de tutela en concreto[24].

En ese orden de ideas, es de advertir que la diferenciación anteriormente realizada toma especial importancia no solo desde el punto de vista teórico, sino que, en adición a ello, permite al juez de la causa dilucidar el camino a tomar al momento de adoptar su determinación y cambia el nivel de reproche que pueda predicarse de la entidad accionada, pues (i) tratándose de un “hecho superado” es claro que si bien hubo demora, ésta asumió la carga que le era exigible y cesó la vulneración sin que, para el efecto, requiriera de una orden judicial; (ii) por otro lado, tratándose de una “situación sobreviniente” es importante recalcar que dicha cesación no tuvo lugar como producto de la diligencia de la accionada y no fue ella quien permitió la superación de la afectación ius-fundamental, motivo por el cual, igual que cuando se trata de un “daño consumado”, pueden existir con posterioridad actuaciones a surtir, como la repetición por los costos asumidos o incluso, procesos disciplinarios a adelantar por la negligencia incurrida.

5.2. La jurisprudencia también ha enfatizado en que, en los casos en los que se presente este fenómeno, resulta ineludible al juez constitucional incluir en la providencia un análisis fáctico en el que se demuestre que en un momento previo a la expedición del fallo, se materializó, ya sea la efectiva reparación de los derechos en discusión, o el daño que con la acción de tutela se pretendía evitar; y que, por tanto, sea diáfana la ocurrencia de la carencia actual de objeto en el caso concreto[25].

6. Análisis Preliminar: carencia actual de objeto en el caso concreto

6.1. A continuación, tal y como se indicó en el planteamiento del caso[26], corresponde a la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional determinar si la tutela es procedente

en el caso en concreto, teniendo en cuenta que (i) lo que la accionante pretende conseguir, es la aceptación de su renuncia, sin que se le impida motivar su decisión; y (ii) que para la Sala es necesario estudiar la posible vulneración de su derecho al debido proceso ante la omisión de la accionada de resolver algunas de sus denuncias de acoso laboral. Para el efecto, se verificará la configuración de la totalidad de los requisitos que la jurisprudencia ha desarrollado para avalar la excepcional intervención del juez constitucional.

- Legitimación por activa: dicho requisito debe estimarse satisfecho en razón a que la persona que formuló la solicitud de amparo constitucional es la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortúa, quien acude en esta ocasión en defensa de sus propios intereses particulares.

- Legitimación por pasiva: se tiene que la acción de tutela fue dirigida principalmente contra la Secretaría de Educación Municipal de Medellín, entidad que funge como la autoridad administrativa legalmente encargada de aceptar o rechazar las renunciaciones presentadas por los docentes del municipio y quien, a menos de que la Procuraduría General de la Nación ejerza su competencia preferente, tiene la labor de definir las responsabilidades disciplinarias en que incurran los servidores a su cargo, en específico, las que puedan llegar a ser declaradas como producto de denuncias por acoso laboral.

En ese orden de ideas, la accionada es la autoridad que efectivamente cuenta con la responsabilidad de atender las pretensiones de la actora y, adicionalmente, quien se reputa está generando la afectación a sus derechos fundamentales.

- Inmediatez: este requisito también debe estimarse efectivamente acreditado en cuanto (i) la última de las actuaciones desarrolladas por parte de la accionada en relación con los hechos descritos, tuvo lugar el 15 de marzo de 2018, cuando le reiteraron a la actora, por tercera vez, que su renuncia no sería aceptada en razón a que se encuentra motivada, y (ii) la acción de tutela objeto de estudio, fue presentada el 21 de mayo de ese mismo año, esto es, tan solo dos meses después a la configuración de la conducta que se reputa como vulneradora de los derechos de la actora. Tiempo que debe estimarse razonable para acudir a este expedito y especial mecanismo de protección.

- Subsidiariedad: al respecto, se estima que esta exigencia debe considerarse satisfecha en razón a que, si bien la accionante puede acudir ante la jurisdicción

contencioso administrativa a efectos de cuestionar el acto administrativo a través del cual fue rechazada su renuncia, lo cierto es que dicho trámite no se muestra lo suficientemente idóneo como para obtener el fin pretendido en esta ocasión. Se destacara que el objetivo de la accionante es que le permitan separarse del servicio público de la manera más expedita posible (buscando que la administración se abstenga de imponer restricciones y requisitos adicionales al efectivo ejercicio de su derecho). En ese sentido, se considera que exigirle a la accionante acudir ante un procedimiento que no tiene la virtualidad de responder a sus pretensiones con la celeridad que requieren, permite que se prolongue la vulneración de la que aduce ser víctima.

De otro lado, evidencia la Sala que, en relación con el trámite de las denuncias que la accionante realizó por el presunto acoso laboral del que aduce ser víctima, es claro que si bien la posible vulneración de sus derechos podría ser conjurada a través del uso de las medidas preventivas, correctivas[27] y sancionatorias[28] de protección establecidas en la Ley 1010 de 2006, lo cierto es que, como se plantea en el texto de la renuncia que dio lugar al amparo pretendido, parte de los motivos en que sustentaron su decisión, radican en que dichos trámites no han tenido el resultado que esperaba de ellos, en cuanto (i) se encuentran sin resolución o (ii) fueron archivados.

Sobre este aspecto, se destaca que, como se expresó en la Sentencia T-007 de 2019, en lo que tiene que ver con las medidas preventivas y correctivas establecidas en la Ley 1010 de 2006, es necesario notar que éstas se constituyen en un conjunto de actuaciones administrativas que se pueden desplegar con el objetivo de evitar que las conductas de acoso tengan lugar o que, en el evento de existir, sean superadas de mutuo acuerdo; sin que, por su naturaleza, tengan la virtualidad de hacer improcedente el amparo pretendido en esta ocasión[29].

De otro lado, respecto de los procedimientos sancionatorios que es posible desplegar, se destaca que éstos también se constituyen en mecanismos administrativos de protección y, en ese orden de ideas, no resultan idóneos para permitir el restablecimiento de los derechos de la víctima del acoso, en cuanto únicamente propenden por la sanción disciplinaria del denunciado.

En conclusión, la acción de tutela es procedente en cuanto, si bien la accionante cuenta con

diversos mecanismos de protección a los que, en principio, podría acudir, lo cierto es que éstos no resultan idóneos para otorgar la protección requerida por la accionante.

- Relevancia constitucional: finalmente, este último requisito de procedencia de la acción de tutela debe estimarse acreditado, en cuanto la presente solicitud de amparo tiene por objeto discutir sobre la posible vulneración a varios derechos de raigambre fundamental como lo son el trabajo, el debido proceso administrativo, la libertad de expresión y la libertad de escogencia de profesión y oficio, todos los cuales se aducen como desconocidos con la conducta de la administración.

6.2. Ahora bien, una vez superado el anterior análisis, resulta pertinente destacar que, en el presente caso, adicional a los requisitos generales de procedibilidad anteriormente examinados, se hace necesario verificar si, de los elementos probatorios recaudados en sede de revisión, es posible concluir que la presunta vulneración ius-fundamental puesta de presente por la accionante ha cesado o si, por el contrario, persiste y resulta mandatorio un pronunciamiento de fondo.

Sobre el particular, se considera que, como se indicó anteriormente, el motivo principal que llevó a la actora a presentar la acción de tutela en estudio radicó en la restricción que le fue impuesta por el municipio de Medellín de expresar los argumentos en los que fundamentó su decisión de renunciar al cargo que ejercía como docente. Al respecto, evidencia la Sala que, mediante Resolución No. 201850065948 del 14 de Septiembre de 2018, la Secretaría de Educación de Medellín resolvió aceptar la renuncia propuesta por la docente Luz Ofelia Espinosa Atehortúa, al considerar que ésta había sido presentada en respeto de todos los requisitos establecidos para el efecto, esto es, que había sido manifestada de manera libre, espontánea y sin expresar los motivos por los cuales adoptó su decisión.

Por lo anterior, resulta diáfano que el objeto primordial del amparo solicitado ya se materializó y, por ello, en esta ocasión, se hace necesario concluir que se configuró el fenómeno de la carencia actual de objeto, pues, la renuncia que la accionante pretendía le fuera aceptada, fue admitida y, en ese orden de ideas, en el momento en que se profiere el presente fallo, ya pudo separarse del cargo que desempeñaba. Con todo, se destaca que ello ocurrió en razón a que la actora se vio forzada a suprimir, del texto de la renuncia, la motivación que era su intención expresar.

Ahora bien, se estima igualmente importante que, en esta ocasión, la Sala determine (i) si con ocasión a la situación descrita se vulneraron efectivamente los derechos fundamentales de la actora, (ii) a través de qué modalidad de carencia de objeto se extinguió la situación puesta de presente.

Como primera medida, se hace necesario destacar que si bien, en principio, podría considerarse que, pasados 30 días desde el momento en que la accionante radicó su solicitud de renuncia inicial, ésta podría ausentarse de su puesto de trabajo sin ningún tipo de reproche; no obstante, para la Sala es claro que dicha posibilidad se encuentra prevista para los eventos en los que el empleador se abstiene de pronunciarse en relación con la renuncia, esto es, cuando, a pesar del paso del tiempo, no acepta ni rechaza la pretensión del trabajador[30].

No obstante, en el presente caso se evidencia que la accionada resolvió la solicitud de la trabajadora y decidió rechazar su renuncia, motivo por el cual, el acto administrativo a través profirió su decisión, si bien como se expone a continuación carece de sustento normativo, surtió sus efectos y, además, tiene presunción de legalidad. Por ello, debe entenderse que en realidad la accionante se vio efectivamente imposibilitada para separarse del cargo y, en consecuencia, debió reiterar sus solicitudes en aras de poder materializar su pretensión de retirarse del servicio activo del Estado.

Por lo expuesto, es pertinente concluir que la conducta de la accionada tuvo el efecto de limitar la posibilidad de que la actora renunciara, a pesar de que, como se indicó en la parte considerativa de esta providencia, la presencia de una justificación que explique los motivos en los que el trabajador sustentó su decisión de renunciar, no puede ser considerada como un argumento válido para rechazar una renuncia adecuadamente presentada, pues, cómo se ha entendido por el Consejo de Estado[31], dicha actuación, ni (i) vicia per sé el consentimiento del trabajador, ni (ii) constituye la aceptación tácita de un despido indirecto (motivo por el cual no compromete de ninguna manera la responsabilidad del Estado)[32].

En este caso, la administración estimó que la motivación esgrimida por la docente tenía la virtualidad de poner en tela de juicio su efectiva voluntad de renunciar al cargo y, adicionalmente, ponía de presente posibles presiones y coerciones de las que estaba siendo

víctima. Por lo anterior, la Sala considera que si bien, como se indicó, no resultaba posible que la renuncia presentada fuera efectivamente rechazada, lo cierto es que el empleador no solo contaba con la posibilidad de solicitar al trabajador, en una única ocasión, la reconsideración de su decisión, sino que, además, tenía el deber de hacerlo, en aras de (i) de desplegar las investigaciones que correspondieran y, así, determinar si sus denuncias contaban con fundamento o no, (ii) proteger sus derechos fundamentales, y (iii) acatar sus deberes constitucionales y legales.

Se recuerda que, como se indicó en la parte considerativa de esta decisión, la presentación de una solicitud de renuncia cuyo contenido permita inferir que el trabajador posiblemente carece de la voluntad de renunciar y, en consecuencia, está siendo forzado para el efecto, debe ser recibida por el empleador como si se tratara de una denuncia por acoso laboral propiamente dicha y, en ese orden de ideas, éste cuenta con la obligación de desplegar todas las actuaciones e investigaciones que correspondan.

Ahora bien, en el presente caso se evidencia que la administración municipal accionada se abstuvo de iniciar alguna investigación con posterioridad rechazo de la renuncia formulada por la actora y, en ese sentido, únicamente se limitó a rechazar, en múltiples ocasiones, sus solicitudes por considerar que la voluntad en ella contenida podía encontrarse viciada.

Considera la Sala que si, en criterio de la autoridad accionada, la actora podía tener su voluntad de renunciar afectada, lo cierto es que, en adición a que no podía rechazar la renuncia en cuestión, tampoco bastaba con que se limitara a solicitar su reconsideración, sino que, en virtud del deber de diligencia descrito con anterioridad[33], era necesario que desplegara todas las actuaciones correspondientes que permitieran determinar si las situaciones puestas de presente encontraban sustento fáctico o si debían ser desestimadas.

Al respecto, la Sala observa que la accionada no solo se abstuvo de cumplir con su deber de iniciar las investigaciones por presunto acoso laboral hechas manifiestas en el escrito de renuncia y, en ese sentido, de propender por la superación de la situación de desprotección en que la actora aducía encontrarse inmersa, sino que, adicionalmente, optó por limitar, ilegítima e injustificadamente, el derecho de la accionante a renunciar libremente de su empleo al exigirle retirar la manifestación de los motivos por los cuales adoptó su

determinación.

Por lo expuesto, se considera que la accionada no podía rechazar la renuncia presentada por la accionante, pues, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, únicamente procedía solicitar la reconsideración de su decisión, de manera que le fuera posible adoptar todas las investigaciones y medidas de superación de la situación puesta de presente.

Así, en el presente caso se evidencia que la administración se limitó a no aceptar las solicitudes de renuncia propuestas, haciendo evidente de esa manera que la intención real del rechazo radicaba en evitar que la actora motivara expresamente su actuación, lo cual se hace incluso más claro si se considera que la renuncia fue reiterada en 2 ocasiones posteriores, bajo la afirmación de ser “irrevocable” y, aun así, la accionada se abstuvo igualmente de aceptarlas sin una justificación que pudiera ser considerada como jurídicamente admisible.

Considera la Sala pertinente recalcar que la simple manifestación realizada por un trabajador, de conductas que podrían ser catalogadas como de acoso laboral, no puede ser considerada como constitutiva de la misma y, en ese sentido, es necesario que sean las autoridades correspondientes quienes valoren la situación puesta de presente y la califiquen, a efectos de que declaren su existencia y adopten las medidas para remediarla. Por lo anterior, se recuerda que la aceptación de una renuncia que cuente en su cuerpo con una justificación o motivación, no puede ser considerada por sí misma como la aceptación tácita, por parte de la administración, de un despido indirecto, pues éste presupone la previa constatación de que el trabajador fue efectivamente víctima de acoso laboral y que su renuncia realmente fue forzada.

De conformidad con lo expuesto concluye la Sala que no existe fundamento normativo alguno para que la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín se abstuviera de aceptar, como lo hizo, las renunciaciones presentadas por la actora, pues, indistintamente de que ésta hiciera expreso los motivos en los que fundó su decisión o no, lo cierto es que la administración no puede cercenarle su posibilidad de expresar libremente las razones que considera la llevaron a adoptar la determinación de renunciar.

Por ello, se hace necesario concluir que, al imponer esta exigencia, la entidad accionada desconoció (i) lo dispuesto por el artículo 84 Constitucional e impuso requisitos adicionales

a los establecidos por el ordenamiento jurídico para el efectivo ejercicio de un derecho; (ii) el derecho a renunciar libremente de un puesto de trabajo (como derivado de los derechos fundamentales al trabajo y libertad de escogencia de profesión u oficio); (iii) la libertad de expresión de la trabajadora, quien tenía la intención de manifestar en su renuncia los motivos por los cuales llegó a adoptar la decisión en cuestión; y (iv) el trabajo y la dignidad humana de la actora al omitir su deber de diligencia y abstenerse de realizar las investigaciones que correspondían ante la presentación de una denuncia que consideró fue producto de conductas constitutivas de acoso laboral.

No obstante, como se indicó inicialmente, la situación jurídica puesta de presente por la accionante se superó con ocasión a que ésta optó por satisfacer las exigencias injustificadas de la administración, a costa de su posibilidad de expresar libremente su opinión y viéndose impedida, por varios meses, para separarse del cargo que desempeñaba. Considera la Sala que, si bien sus derechos fundamentales al trabajo, libertad de escogencia de profesión u oficio y libertad de expresión fueron efectivamente desconocidos por el accionar de la administración municipal de Medellín, lo cierto es que, en el presente caso, no resulta posible adoptar ninguna medida que permita superar esta situación en específico, pues, como se indicó con anterioridad, la actora se separó efectivamente del cargo que venía desempeñando y, en consecuencia, el objeto principal de la Litis ya se materializó.

Por lo anterior, es necesario concluir que, en relación con la pretensión de la accionante relativa a que se acepte su renuncia al cargo que desempeñaba, se configuró una carencia actual de objeto por “daño consumado”, en cuanto la afectación ius-fundamental que se quería prevenir con la presentación de la acción de tutela, se configuró y, en este momento, ya no puede ser remediada.

Con todo, resulta pertinente destacar que la carencia actual de objeto recién referida únicamente se predica de la vulneración de los derechos anteriormente enunciados, esto es, la relativa a la omisión de aceptación a la renuncia presentada. Por lo anterior, a continuación se procederá a estudiar si, dentro del trámite de las denuncias por acoso laboral presentadas por la actora, se respetaron sus garantías fundamentales, en específico, el debido proceso.

III. CASO CONCRETO

Análisis de la posible vulneración ius-fundamental

Una vez superado el anterior estudio, se hace necesario llamar la atención en que si bien el objeto de la Litis radica en determinar si los derechos fundamentales al trabajo y a la libertad de escogencia de profesión u oficio fueron conculcados con la negativa de la entidad accionada de aceptar la renuncia presentada, lo cierto es que la Sala evidencia que, adicionalmente, y, a partir de un ejercicio de las facultades ultra y extra petita con las que cuenta el juez constitucional, se hace necesario verificar si la omisión de la accionada de resolver las denuncias de acoso laboral formuladas por la accionante constituye una vulneración por sí misma de sus derechos. Con el objetivo anteriormente descrito se hace necesario examinar el último de los asuntos que esta Sala se propuso evaluar en esta ocasión.

A manera de aclaración preliminar, la Sala estima pertinente destacar que si bien la accionante pone de presente que fue víctima de conductas constitutivas de acoso laboral, lo cierto es que el fondo de sus denuncias, esto es, la determinación sobre si efectivamente fue víctima de acoso, además de ser ajeno al objeto de la litis propuesta (la cual se enfocó en obtener la autorización de renunciar sin que le fueran impuestas trabas) es una situación respecto de la cual, a partir de los hechos descritos, así como desde el material probatorio recaudado, no fue posible obtener los elementos mínimos de juicio para realizar un pronunciamiento que, no solo pueda (i) determinar la veracidad de sus aseveraciones, sino que, adicionalmente, (ii) fijar la responsabilidad de quienes son acusados como sus agresores.

Se llama la atención en igual sentido, en que la acción de tutela, a pesar de ser un mecanismo de protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos, no puede ser concebida como un medio para la imposición de sanciones, ni para establecer responsabilidades disciplinarias o penales, pues, para ello, el ordenamiento jurídico ha establecido otro tipo de procedimientos y actuaciones de carácter judicial en el cual deberán valorarse las situaciones expresadas por la actora y si realmente fue víctima del acoso laboral que denuncia, así como si, a partir de la anterior declaración es posible constatar que realmente su renuncia al puesto de trabajo que desempeñaba configuró un “despido indirecto”, con las connotaciones e implicaciones que ello conlleva[34].

En ese sentido, la Sala centrará su análisis en el trámite otorgado a las denuncias a las que la actora hace referencia, de manera que sea posible evidenciar si el hecho de que las mismas no hubieran sido objeto de una resolución definitiva puede comprometer la eficacia de los derechos de la accionante.

Para esta Corte, la efectiva garantía del derecho fundamental al debido proceso administrativo de una persona, supone la posibilidad de que ésta pueda no solamente acudir ante la administración con el objetivo de lograr un determinado tipo de actuación, sino que requiere, entre otras cosas, que se le permita al ciudadano ser (i) oído y participar en la toma de la decisión, (ii) notificado de las actuaciones que se surtan, (iii) que el trámite se surta en respeto de las formalidades previstas en el ordenamiento jurídico y (iv) obtener, dentro de un plazo razonable, una decisión definitiva[35].

La Sala considera que si bien la ciudadana Luz Ofelia Espinoza Atehortúa ha radicado múltiples denuncias por presunto acoso laboral en contra de distintas personas, lo cierto es que, del material probatorio recaudado, no fue posible constatar cuantas existen en total, en cuanto la accionante pone de presente ciertas quejas y, por su parte la accionada, hace referencia a otras diferentes que ya fueron efectivamente resueltas. Adicionalmente, de los elementos de juicio recolectados no fue posible obtener certeza sobre si todas las denuncias realizadas por la accionante han sido efectivamente estudiadas y resueltas.

Por lo anterior, se concluye que la accionada ha desconocido el derecho fundamental al debido proceso de la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortúa, pues, a pesar del prolongado paso del tiempo, las denuncias por ella radicadas aún no han tenido una resolución definitiva, lo cual, no solo desconoce el carácter expedito que el ordenamiento jurídico, en específico, la Ley 1010 de 2006, ha pretendido establecer para adopción de medidas que permitan la superación de las presuntas situaciones de acoso laboral, sino que, adicionalmente, prolonga los posibles ultrajes a la dignidad humana de los que la trabajadora aduce ser víctima.

Ahora bien, se estima pertinente destacar que la iniciación de un proceso disciplinario no implica necesariamente que éste deba culminar con una sanción. No obstante, la presentación de una denuncia de este tipo no puede simplemente ser desatendida y, por tanto, cada denuncia que sea presentada requiere de un pronunciamiento de fondo que

resuelva si la solicitante efectivamente estaba siendo víctima de las conductas que denunció o no.

Se llama la atención en que si bien la accionante reprocha el hecho de que en múltiples casos se absolvió a las personas que denunció de todo tipo de responsabilidad, lo cierto es que su simple manifestación de ser víctima de acoso laboral, no puede entenderse como prueba suficiente de dicha condición, pues es menester que ésta sea acreditada al interior de los trámites correspondientes. Por lo anterior, en el evento de encontrarse inconforme con lo resuelto, era su deber manifestarlo a través de los medios administrativos y jurisdiccionales correspondientes, sin que, del material probatorio recolectado, hubiera sido posible evidenciar que acudiera a ellos.

Por lo expuesto, y, como producto de las especiales condiciones que circunscriben el caso en concreto, la Sala decide **REVOCAR** la sentencia proferida en segunda instancia por el Juzgado Veinticuatro Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, del seis (06) de agosto de dos mil dieciocho (2018), que “confirmó” y modificó la decisión adoptada por el Juzgado Treinta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, mediante sentencia del cinco (05) de julio de ese mismo año, que, por su parte, declaró la carencia actual de objeto por considerar que se materializó un hecho superado.

Lo anterior, en el sentido de, por un lado, **DECLARAR LA CARENIA ACTUAL DE OBJETO** por **DAÑO CONSUMADO** respecto de la protección ius-fundamental pretendida de los derechos fundamentales (i) al trabajo, (ii) libertad de escogencia de profesión u oficio y (iii) libertad de expresión de la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortúa, con ocasión a la omisión injustificada de la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín de aceptar la renuncia por ella presentada en múltiples oportunidades.

De otro lado, se dispone **CONCEDER** la protección al derecho fundamental al debido proceso de la accionante y **ORDENAR** a la Secretaría de Educación Municipal de Medellín que, si aún no lo ha hecho, de trámite y resuelva, de manera definitiva, las denuncias por acoso laboral presentadas por la accionante el 23 y 26 de octubre de 2015, el 2 de agosto de 2017, así como todas las demás quejas que haya presentado durante su vinculación laboral como docente.

Finalmente, la Sala estima necesario advertir a la accionada que, en lo sucesivo:

- i) Se abstenga de restringir la posibilidad de que sus funcionarios motiven sus renuncias, en cuanto una actuación en este sentido, no solo carece de fundamento jurídico, sino que termina por cercenar los derechos fundamentales de sus trabajadores;
- ii) En los eventos en que sus trabajadores radiquen renuncias motivadas en conductas que podrían ser catalogadas como de acoso laboral, entienda la solicitud de renuncia presentada como una denuncia de las situaciones descritas y despliegue todas las actuaciones correspondientes a efectos de permitir, si se estima pertinente, la superación de la situación puesta de presente. Lo anterior, so pena de que, a partir del desconocimiento sistemático de la Constitución, puedan incurrir en responsabilidades de diversa índole.
- iii) Tramite y resuelva, dentro de un término razonable, las quejas de acoso laboral de su competencia, de manera que sea posible verificar las situaciones denunciadas y superar las problemáticas que sea posible evidenciar.

Síntesis:

Corresponde a la Sala Novena de Revisión de Tutelas dar solución a la situación jurídica de la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortúa de 62 años de edad, quien pretende, a través de este especial mecanismo de protección, la aceptación de su solicitud de renuncia al cargo de docente que ejerce en el municipio de Medellín. Ello, en cuanto la mencionada autoridad se ha abstenido de aceptar su dimisión al cargo bajo el argumento de que el documento en el que hace manifiesta su decisión, no puede contar con justificaciones de ningún tipo.

Ahora bien, a partir del examen del material probatorio allegado en sede de revisión, la Sala considera que, en ejercicio de las facultades ultra y extra petita con que cuenta el juez constitucional, resulta igualmente importante verificar si la accionada desconoció el derecho fundamental al debido proceso de la actora al abstenerse de resolver varias de las denuncias de acoso formuladas durante su vinculación laboral.

La Sala considera que la pretensión de amparo incoada es, en principio, procedente, pues

cumple con los requisitos de:

- i) Legitimación, en cuanto la solicitante acude directamente en defensa de sus intereses fundamentales (legitimación activa) y se acciona a la autoridad que efectivamente es la encargada de a) aceptar su renuncia y b) estudiar las denuncias por acoso laboral que ha radicado (legitimación pasiva);
- ii) Inmediatez, pues únicamente transcurrió un periodo de dos meses entre la última de las negativas a su pretensión y la presentación de la acción de tutela objeto de estudio;
- iii) Subsidiaridad, puesto que, si bien la actora cuenta con la posibilidad de cuestionar, ante la jurisdicción contencioso administrativa a) los actos a través de los cuales se rechazó su solicitud de renuncia, y b) la omisión de resolver definitivamente los procedimientos por acoso laboral que inició, lo cierto es que dichos procedimientos no se muestran lo suficientemente idóneos como para permitir la efectiva protección de sus derechos fundamentales, en específico, no le permitiría separarse del servicio público de la manera más expedita posible e impedir que le impongan restricciones y requisitos adicionales al efectivo ejercicio de sus derechos; y
- iv) Relevancia constitucional, en razón a que se aducen como desconocidos derechos de raigambre fundamental como lo son el trabajo, el debido proceso administrativo, la libertad de expresión y la libertad de escogencia de profesión y oficio.

Ahora bien, continuando con el análisis preliminar, la Sala evidencia que, en relación con la pretensión principal de la acción de tutela, esto es, la restricción impuesta a la posibilidad de que la accionante motivara su carta de renuncia, se configuró el fenómeno de la carencia actual de objeto, pues, del material probatorio recaudado, fue posible evidenciar que la accionante, ante el rechazo de sus múltiples escritos, optó por retirar del texto la motivación en la que fundó su decisión y, en consecuencia, su solicitud fue aceptada por la accionada. En ese sentido, se tiene que la accionante actualmente no labora para el municipio de Medellín y ya no requiere que su renuncia al cargo sea admitida.

No obstante, la Sala considera que, a pesar de que el amparo pretendido carece de objeto, lo cierto es que, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente y la jurisprudencia

aplicable, la autoridad administrativa accionada no podía rechazar la solicitud de renuncia presentada bajo ningún argumento y, si bien contaba con la posibilidad de solicitar su reconsideración en una única ocasión, tenía la carga de (i) iniciar las investigaciones correspondientes a efectos de determinar si la actora estaba siendo efectivamente forzada a tomar la determinación objeto de litis y (ii) dado el evento en el que la renuncia fuera reiterada, debía ser aceptada, so pena de coartar desproporcionadamente las libertades de la trabajadora, quien, con posterioridad, podría acudir ante la jurisdicción correspondiente a efectos de cuestionar la manera en que se surtió la desvinculación.

Así, la Sala evidenció que si bien la accionante justificó su renuncia en presuntos motivos de acoso laboral, lo cierto es que sus solicitudes no podían ser rechazadas por la administración, como en efecto lo fueron, en cuanto (i) no existe fundamento normativo alguno que permita esta ruta de acción; (ii) únicamente cabía la solicitud de reconsideración de la decisión, por una sola ocasión, y (iii) la renuncia fue presentada y reiterada en 3 ocasiones diferentes.

Por este motivo, para la Sala la limitación impuesta desconoce (i) lo dispuesto por el artículo 84 Constitucional, al imponer requisitos adicionales a los establecidos por el ordenamiento jurídico para el efectivo ejercicio de un derecho, sino que también (ii) cercena la posibilidad con que cuenta la actora de expresar libremente las razones que la llevaron a renunciar; y (iii) afecta sus derechos al trabajo y la dignidad humana, al abstenerse de desplegar las actuaciones que correspondían para investigar sus distintas denuncias de acoso laboral.

Ahora bien, a pesar de lo anterior, la Sala constató que la accionada efectivamente se abstuvo de dar resolución definitiva a varias de las denuncias de acoso laboral presentadas por la accionante y, en ese orden de ideas, desconoció su derecho fundamental al debido proceso.

En conclusión, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional decide revocar las decisiones de instancia, pero en el sentido de (i) declarar que se configuró el fenómeno de la carencia actual de objeto, por daño consumado, pues la administración municipal accionada efectivamente a) impidió que la accionante expresara los argumentos en que fundamentó su decisión de renunciar y b) porque, ante su omisión de desplegar las

investigaciones que correspondían, acolitó las conductas de acoso puestas de presente por la actora, prolongando la afectación a sus derechos laborales y su dignidad como persona; y (ii) amparar el derecho fundamental al debido proceso de la accionante en razón a que la accionada nunca dio resolución definitiva a varias de las denuncias de acoso laboral propuestas; motivo por el cual se ordena a la Secretaría de Educación de Medellín que, si aún no lo ha hecho, tramite y resuelva, dentro de un término razonable, las quejas de acoso laboral presentadas por la actora[37].

Adicionalmente, la Sala advierte a la accionada que, en lo sucesivo, se abstenga de obstaculizar el normal ejercicio de los derechos fundamentales de sus trabajadores y omita poner trabas a la posibilidad de que motiven sus renunciaciones.

IV. DECISIÓN

Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida en segunda instancia por el Juzgado Veinticuatro Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, del seis (06) de agosto de dos mil dieciocho (2018), que negó el amparo constitucional pretendido y, en consecuencia, que “confirmó” y modificó la decisión la decisión adoptada por el Juzgado Treinta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, mediante sentencia del cinco (05) de julio de ese mismo año, y que había determinado la configuración de una carencia actual de objeto

SEGUNDO.- DECLARAR LA CARENCA ACTUAL DE OBJETO por DAÑO CONSUMADO respecto de la protección ius-fundamental pretendida de los derechos fundamentales (i) al trabajo, (ii) libertad de escogencia de profesión u oficio, y (iii) libertad de expresión de la ciudadana Luz Ofelia Espinosa Atehortúa, con ocasión a la omisión injustificada de la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín de aceptar la renuncia por ella presentada en múltiples oportunidades.

TERCERO.- CONCEDER la protección al derecho fundamental al debido proceso de la accionante y ORDENAR a la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín que, si aún no lo ha hecho, de trámite y resuelva, de manera definitiva, las denuncias por acoso laboral presentadas el 23 y 26 de octubre de 2015, el 2 de agosto de 2017, así como todas las demás quejas que haya presentado durante su vinculación laboral como docente.

CUARTO.- Por Secretaría General, LÍBRESE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, Notifíquese, Cúmplase y Archívese.

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

Con salvamento de voto

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO

CARLOS BERNAL PULIDO

A LA SETENCIA T-168/19

DERECHO A RENUNCIAR LIBREMENTE AL EJERCICIO DEL SERVICIO PUBLICO-La accionante podía renunciar libremente al cargo sin requerir aceptación de la entidad nominadora (Salvamento de voto)

DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-No se vulneró por cuanto la entidad sí adelantó distintas actuaciones para atender los requerimientos presentados (Salvamento de voto)

Expediente: T-7.007.371

Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos

Con mi acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala Novena de Revisión de la Corte, suscribo salvamento de voto en relación con la sentencia de la referencia, la cual resolvió: (i) revocar los fallos de instancia, (ii) declarar la carencia actual de objeto por daño consumado respecto de los derechos al trabajo, a la libertad de escogencia de profesión u oficio y a la libertad de expresión, (iii) conceder la protección al derecho fundamental al debido proceso de la accionante y (iv) ordenar a la Secretaría de Educación de la Alcaldía Municipal de Medellín dar trámite y resolver las denuncias por acoso laboral presentadas por la accionante. No comparto la decisión mayoritaria, pues considero que a la accionante no se le vulneró ningún derecho fundamental.

1. La accionante podía renunciar libremente al cargo, sin requerir la aceptación de la entidad nominadora

De conformidad con el artículo 69 del Decreto 2277 de 1979[38], norma especial para el caso[39], “el docente puede renunciar libremente al ejercicio del cargo que desempeñe en propiedad”. Además, según esta norma[40], el abandono del cargo se produce cuando, tras presentar la renuncia, el docente deja el cargo (i) sin que se autorice su separación, o (ii) antes de que transcurran quince (15) días. En atención a estas disposiciones, un docente puede separarse legítimamente de su cargo, sin incurrir en abandono, cuando (i) su renuncia es aceptada, o cuando (ii) transcurren quince (15) días después de presentarla, aun cuando no haya sido aceptada.

En el caso concreto, la accionante presentó su renuncia el 2 de febrero de 2018[41], según los requisitos legales aplicables, pues (i) presentó un documento escrito en el cual

manifestó su intención de separarse del servicio, (ii) el documento no contenía espacios en blanco o fechas indeterminadas y (iii) señaló desde qué fecha haría efectiva su renuncia[42].

En consecuencia, según las disposiciones del Decreto 1803 de 2015 y del Decreto 2277 de 1979, la señora Luz Ofelia Espinoza Atehortúa no requería la aceptación de su renuncia para apartarse del cargo y, por lo tanto, el amparo era improcedente por no existir ninguna controversia de índole constitucional.

2. No se violó el derecho fundamental al debido proceso de la accionante

La Sala concluyó que la entidad accionada se abstuvo de resolver varias de las denuncias de acoso laboral formuladas por la accionante durante su vinculación laboral, sin embargo, esta conclusión carece de un fundamento probatorio cierto. Si bien en el expediente no reposa la totalidad de las respuestas a las denuncias por acoso laboral presentadas por la accionante, el material disponible en el expediente sugiere que la entidad sí adelantó distintas actuaciones para atender a los requerimientos presentados por la actora[43]. En particular, la providencia concluye que no se contestó la queja presentada el 23 de octubre de 2015 en contra de Maria Isabel Villa y Teresa Martínez, sin embargo, en la respuesta allegada por la Alcaldía de Medellín en sede de revisión consta que el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación requirió a la accionante para que complementara la información de su petición en un término de ocho días. Lo anterior da cuenta de que la entidad sí actuó frente a las solicitudes de la accionante, en el marco de sus competencias, y que no es posible inferir la violación del derecho fundamental al debido proceso con base en el material probatorio disponible en el expediente.

Fecha ut supra,

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

[1] Sin que las mismas hayan sido objeto de identificación e individualización.

[2] Folio 19 del cuaderno principal.

[4] A la luz de una interpretación sistemática del artículo 86 superior y de los artículos 01 y 10 del Decreto 2591 de 1991.

[5] Ver, entre otras, la Sentencia T-845 de 2011.

[6] Adicionalmente, sobre este tema, ver las sentencias C-590 de 2005 y T-370 de 2015.

[7] Ver Sentencias: T- 328 de 2004, T-158 de 2006 y T-488 de 2015.

[8] Ver, entre otras, las Sentencias: T-225 de 1993, T-293 de 2011, T-956 de 2013 y T-030 de 2015.

[9] Ver, entre otras, las Sentencias T-554 de 1995, T-611 de 2001.

[10] Ver la Sentencia T-611 de 2001.

[11] Artículo 27 del Decreto 2400 de 1968 y Decreto 1083 de 2015.

[12] Ibídem.

[13] Artículo 2.2.11.1.3. del Decreto 1083 de 2015 “Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla”. (negrillas fuera del texto original)

[14] El Artículo 27 del Decreto 2400 de 1968 dispone: “que mediante cualquier otras circunstancias pongan con anticipación en manos del Jefe del organismo la suerte del empleado”.

[15] Ver, entre otras, las Sentencias: (i) del 2 de agosto de 2012, con número de radicado 25000-23-25-000-2012-01268-01 (AC); (ii) 23 de febrero de 2017, con número de radicado 08001-23-33-000-2012-00098-01 (1496-14); (iii) 7 de marzo de 2013, con número de radicado 25000-23-25-000-2006-08500-01 (1889-12).

[16] En virtud del cual: “Cuando un derecho o una actividad hayan sido reglamentados de manera general, las autoridades públicas no podrán establecer ni exigir permisos, licencias o requisitos adicionales para su ejercicio”.

[17] Consejo de Estado, Sentencia del 18 de julio de 1995. Reiterado en las Sentencias del (i) 2 de agosto de 2012. Radicado No. 25000-23-25-000-2012-01268-01(AC); (ii) 23 de

febrero de 2017. Radicado No. 08001-23-33-000-2012-00098-01 (1496-14).

[18] Ver, entre otras, las Sentencias: T-317 de 2005; T-495 de 2001; T-570 de 1992; T-675 de 1996.

[19] Sentencias: SU-225 de 2013; T-317 de 2005.

[20] Ver sentencias T-988 de 2007, T-585 de 2010 y T-200 de 2013.

[21] Sentencia SU-225 de 2013.

[22] Ya no entendido como la situación a partir de la cual los factores que dieron lugar a la interposición de la acción de tutela fueron superados por cualquier motivo (Ver Sentencias: SU-225 de 2013; T-630 de 2005; T-597 de 2008; T-170 de 2009; T-100 de 1995; T-570 de 1992; T-675 de 1996) sino que limita su campo de aplicación a aquellos eventos en los que dicha situación tuvo lugar con ocasión al obrar de la entidad accionada.

[23] Reiterada en Sentencia T-130 de 2012.

[24] Ver Sentencias: T-721 de 2001; T-442 de 2006 y T-188 de 2010.

[25] Ver Sentencia SU-225 de 2013.

[26] Numeral 2 del acápite de las consideraciones.

[28] Artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

[29] Sobre el particular, se ha considerado que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 86 Constitucional, la inexistencia de mecanismos ordinarios de protección para que la acción de tutela resulte procedente, debe verificarse únicamente respecto de los procedimientos judiciales existentes.

[30] Al respecto, el inciso 2 del Artículo 27 del Decreto 2400 de 1968 dispone: “La providencia por medio de la cual se acepte la renuncia deberá determinar la fecha de retiro y el empleado no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo. La fecha que se determine para el retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la

renuncia; al cumplirse este plazo el empleado podrá separarse de su cargo sin incurrir en el abandono del empleo.”

[31] Ver consideración número 4 de la parte considerativa de esta decisión.

[32] En cuanto las afirmaciones del trabajador deberán ser estudiadas por las autoridades correspondientes, quienes, a través de los procedimientos que al respecto han sido desarrollados, determinarán si efectivamente cuentan con sustento o si, por el contrario, habrán de ser desestimadas.

[33] Numeral 4 de la parte considerativa.

[34] Resulta pertinente aclarar que la efectiva constatación de que realmente el trabajador fue víctima de acoso laboral se constituye en un presupuesto para que pueda declararse que ocurrió un despido indirecto, por ello, es necesario que esta situación sea estudiada por las autoridades competentes a efectos de que sean ellos quienes concluyan las responsabilidades correspondientes.

[35] Ver, entre otras, las sentencias C-331 de 2012 y T-007 de 2019.

[36] En específico, del material probatorio allegado se evidenció que la actora radicó ciertas denuncias y que ellas no fueron objeto de una solución definitiva por parte de la accionada, estas son:

- Contra Maria Isabel Villa y Teresa Martínez y presentada el 23 de octubre de 2015.
- Contra Yolanda Areiza y presentada el 26 de octubre de 2015.
- Contra Blanca Nohemi Benjumea y presentada el 2 de agosto de 2017.

[37] En específico las denuncias presentadas contra:

- Maria Isabel Villa y Teresa Martínez y presentada el 23 de octubre de 2015.
- Yolanda Areiza y presentada el 26 de octubre de 2015.

- Blanca Nohemi Benjumea y presentada el 2 de agosto de 2017.

[38] Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.

[39] La accionante manifestó que se desempeña como docente, vinculada bajo el Decreto 2277 de 1979, desde el 10 de marzo de 1986.

[40] Artículo 47, Decreto 2277 de 1979.

[41] Cno. 1, Fl. 7.

[42] Artículo 2.2.11.1.3 Renuncia, Decreto 1083 de 2015.