

**Extralimitación de funciones y acoso laboral en la administración
municipal de corozal- sucre**
**Extralimitation of functions and workplace harassment in the
municipal administration of corozal- sucre**

Gina Paola Buvoli Muñoz
Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea

RESUMEN

El presente caso de estudio, tuvo por objeto analizar la situación administrativa presentada en la Comisaria de Familia de la alcaldía municipal de Corozal, departamento de Sucre- Colombia; con respecto de los hechos acontecidos entre el mes de octubre del año 2022, y el mes de julio del 2023, los cuales tuvieron su origen en el abuso y extralimitación de funciones, sobrecarga laboral maltrato y acoso ejercido sobre los integrantes del equipo interdisciplinario de la Comisaria de Familia Municipal. El estudio de caso se realizó, a través de una metodología cualitativa que nos permitió analizar los comportamientos que desencadenaron las conductas descritas, los derechos laborales y constitucionales vulnerados, la afectación en la efectiva prestación del servicio dentro de la administración pública, Así como las actuaciones adelantadas por la autoridad competente a fin de prestar una solución óptima a la problemática presentada. Se espera concientizar a las autoridades administrativas respecto al conocimiento y correcta aplicación de la Ley 1010 de 2006 evitando que se vuelvan a presentar este tipo de situaciones dentro de la Alcaldía Municipal de Corozal.

PALABRAS CLAVE: Abuso laboral , Extralimitación, Acoso laboral , Comité de convivencia laboral , Sanciones Disciplinarias

ABSTRACT

The purpose of this case study was to analyze the administrative situation presented in the Family Commissioner's Office of the municipal mayor's office of Corozal, department of Sucre - Colombia; with respect to the events that occurred between the month of October 2022, until the month of July 2023, which had their origin in the abuse and excess of functions, work overload, abuse and harassment exerted on the members of the interdisciplinary team of the Municipal Family Commissioner. The case study was carried out through a qualitative methodology that allowed us to analyze the behaviors that triggered the described behaviors, the violated labor and constitutional rights, the impact on the effective provision of the service within the public administration, as well as the actions carried out by the competent authority in order to provide an optimal solution to the problem presented. It is expected to raise awareness among the administrative authorities regarding the knowledge and correct application of Law 1010 of 2006, preventing this type of situation from occurring again within the Municipal Mayor's Office of Corozal.

KEYWORDS: Workplace abuse, Overreach, Workplace harassment, Workplace coexistence committee, Disciplinary sanctions.

Introducción

La Alcaldía Municipal de Corozal, ubicada en el departamento de Sucre, república de Colombia, es una entidad territorial descentralizada, conforme a lo dispuesto por la Constitución Política Nacional de 1991 y en concordancia con lo establecido en la Ley 1454 de 2011; internamente está dividida en siete secretarías de despacho, las cuales a su vez se subdividen en dependencias, de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 062-1 de 2018 “por medio del cual se establece la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Corozal”, dentro del mismo se evidencia que la Comisaría de Familia Municipal, es una dependencia adscrita a la Secretaría Administrativa de Gobierno e Inclusión Social, la cual según se observa en el Manual de Funciones y competencias laborales Decreto 062-2 de 2018; está compuesta por un equipo interdisciplinario de tres servidores públicos, que ocupan los siguientes empleos: un (1) Comisario de Familia, Profesional Universitario Código 202, Grado 01, un Profesional Universitario Código 219, Grado 01 (trabajador social) y un Técnico Administrativo Código 367, Grado 01 (Alcaldía Municipal de Corozal, 2018).

En ese sentido, para estudio del presente artículo, es pertinente analizar los acontecimientos presentados desde el mes de octubre del año 2022, en la Comisaría de Familia del municipio de Corozal, donde surgieron inconvenientes entre los servidores públicos que conforman el equipo de trabajo, los cuales tuvieron su origen en la extralimitación de funciones, sobrecarga laboral, maltrato y acoso por parte de quien funge como jefe de área; es decir la Comisaría de Familia municipal para con los demás integrantes del equipo interdisciplinario.

Situación que trascendió ha agresiones verbales, afectaciones físicas y mentales del personal que presta sus servicios en dicha dependencia, a diario la jefe de recursos humanos recibía quejas y amenazas por parte de la jefe de área, así como llamados de auxilio por parte de los servidores públicos, hasta el punto que conforme a lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006 debió ser convocado el comité de convivencia laboral a fin de encontrar una solución conciliatoria y pacífica a los inconvenientes presentados diariamente en la comisaría de familia. (Congreso de la República de Colombia, 2016)

He podido observar a lo largo del tiempo, dentro del contexto laboral y en especial en la administración pública, se han presentado situaciones en las que el superior o jefe abusando de su posición dominante, ejerce sobre sus subalternos y compañeros de trabajo cierto tipo de comportamientos y conductas inadecuados, que conllevan no solo al deterioro de la relación laboral y el ambiente de trabajo, sino también a la afectación de los derechos sustanciales y laborales del trabajador.

Razón por la cual, el legislador colombiano se ha visto obligado a regular este tipo de situaciones a fin de evitar la inobservancia y violación de los pilares constitucionales y la transgresión de los principios de la administración pública. Es así como vemos que la ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como:

“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” (Congreso de la República de Colombia, 2006)

Por ello y con el fin de prevenir el acoso laboral se crea el Comité de Convivencia laboral. el cual es una medida preventiva que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2012)

Así mismo a través de la Ley 1952 de 2019 establece prohibiciones y sanciones disciplinarias la cual conforme a lo dispuesto en el artículo quinto de la ya citada norma establece que: “La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.” (Congreso de la República de Colombia, 2019)

De igual forma y para efectos del presente caso de estudio es pertinente señalar que por medio de la Ley 2126 de 2021 se entiende que “ Las Comisarías de Familia son las dependencias o entidades encargadas de brindar atención especializada e interdisciplinaria para prevenir, proteger, restablecer, reparar y garantizar los derechos de quienes estén en riesgo, sean o hayan sido víctimas de violencia por razones de género en el contexto familiar y/o víctimas de otras violencias en el contexto familiar(...)” (Congreso de la República de Colombia, 2021)

Nos permitiremos exponer y analizar a detalle la situación presentada dentro de la Alcaldía Municipal de Corozal, así como el actuar de las autoridades competentes para resolver de fondo dicha problemática, igualmente se observará si las acciones y correctivos fueron tomadas oportuna y adecuadamente, y las consecuencias de dichas conductas sobre la salud física y mental de los servidores públicos, teniendo en cuenta que el interés principal de la administración municipal debió ser el de salvaguardar los derechos fundamentales y laborales de todos y cada uno de las personas que conforman el equipo de trabajo, así como garantizar un efectivo y eficaz acceso a la administración pública de los usuarios de la Comisaría de Familia Municipal.

Por último y conforme a la normatividad legal vigente se expondrán soluciones óptimas y sanciones administrativas que debieron ser tomadas por la administración municipal con el objetivo de poner fin a la situación de conflicto presentada, y concientizar a las autoridades administrativas para que en un futuro se logre evitar o disminuir el impacto de este tipo de actuaciones no solo en los servidores públicos, sino también en la efectiva prestación del servicio dentro de la administración.

Planteamiento del problema

¿Cómo el mal ambiente laboral de la comisaría de familia afectó los derechos constitucionales de los servidores públicos, la efectiva prestación del servicio en la Alcaldía de Corozal y la correcta aplicación de los principios de la administración pública?

La pregunta problema a resolver mediante el estudio de caso, está compuesta de cuatro (4) variables, una (1) variable independiente y tres (3) variables dependientes;

Variable independiente

Mal ambiente laboral de la comisaría de Familia Municipal: Debe entenderse como aquel que se causó dentro de las oficinas de la Comisaría de Familia Municipal de Corozal, en razón a la incursión en las conductas descritas por la Ley 1010 de 2016.

Variabes dependientes

- Derechos Constitucionales de los servidores públicos: En razón a los hechos acontecidos en la Comisaría de Familia Municipal, se observa una violación directa a lo dispuesto en el artículo 25 de la Constitución política de Colombia

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Congreso de la República, 1991).

Así mismo se observa que los servidores públicos fueron afectados en su dignidad humana.

- Efectiva Prestación del Servicio en la Alcaldía Municipal: la situación en la Comisaría de familia de Corozal, sin duda alguna generó una afectación en la prestación del servicio, puesto que los usuarios presentan quejas por demoras injustificadas en las respuestas a derechos de petición y así mismo en la programación de audiencias de conciliación en materia de custodia y alimentos.

Por otro lado, las autoridades judiciales (juzgado y Fiscalía) manifestaron su inconformidad por la inasistencia de la Comisaría de familia a las audiencias y diligencias en las que era requerida su presencia.

- Correcta aplicación de los principios de la administración pública: la situación laboral, presentada en la Comisaría de Familia Municipal, vulneró los principios administrativos de celeridad, eficacia y eficiencia.

Metodología

El presente caso de estudio es de alcance descriptivo; porque expondrá ante la comunidad académica los efectos negativos que causó el mal ambiente laboral dentro de la Comisaría de Familia municipal en la efectiva prestación del servicio en la administración y en los derechos de los servidores públicos, analizando la problemática presentada desde un diseño no experimental; ya que a la misma se presentó dentro de un contexto en el cual no tuvo injerencia alguna el investigador y se realizó con base a los conceptos desarrollados por el legislador, transversal; porque se basa en la observación de los sucesos acontecidos durante el periodo comprendido entre los meses de octubre de

2022 a julio de 2023, con enfoque cualitativo; puesto que la información fue recolectada a través de entrevistas realizadas a los servidores públicos implicados directamente en la situación objeto de estudio.

Importancia

El análisis de este caso de estudio es de gran relevancia; debido a que he podido evidenciar, que el clima organizacional dentro de la administración municipal no es examinado con la consideración que el mismo amerita, puesto que se observó que los cargos superiores no ven más allá del rendimiento de los servidores públicos.

Por medio del presente caso de estudio, se pretende mostrar al lector la lamentable situación que se presentó en la administración municipal de Corozal y como los acontecimientos ocurridos en la Comisaría de Familia generaron consecuencias negativas en la administración y en los servidores públicos que integraban el equipo de trabajo.

De igual forma se busca poner en conocimiento de las autoridades administrativas y de los servidores públicos que las conductas realizadas por la comisaría de familia son reprochables y sancionadas de acuerdo a lo dispuesto por el legislador a través de las leyes 1010 de 2016 y 1951 de 2019, a su vez traza una hoja de ruta con respecto al papel que deben jugar las autoridades con el objetivo de poner fin a la situación de acoso laboral, mostrándole a los servidores públicos los mecanismos legales y administrativos de los que disponen a fin de hacer valer sus derechos.

Buscando generar un impacto positivo dentro de la administración municipal, creando conciencia en las autoridades y servidores de lo importante que es mantener y procurar un ambiente laboral sano.

Objetivo general

Concientizar a las autoridades administrativas y servidores públicos al respecto de la correcta aplicación de la Ley 1010 de 2016, y la importancia de velar por un adecuado clima organizacional a fin de garantizar el goce efectivo de los derechos laborales de los servidores público, al igual que la efectiva prestación del servicio en la Comisaria de Familia de la Alcaldía municipal de Corozal.

Objetivos específicos

1. Dar a conocer las conductas tipificadas, en las que incurrió la comisaría de familia municipal, por medio de las cuales vulneró los derechos fundamentales, principios constitucionales y administrativos establecidos por la legislación colombiana.
2. Establecer los derechos fundamentales, principios constitucionales y administrativos afectados en razón a las conductas cometidas por la Comisaria de Familia Municipal durante el periodo comprendido entre octubre de 2022 y julio del 2023.
3. Exponer las consecuencias de las conductas cometidas por la Comisaria de Familia municipal, sobre los derechos fundamentales, principios constitucionales y administrativos, en la administración municipal

4. Analizar si las actuaciones realizadas por la administración municipal para dar una solución a la situación administrativa presentada en la Comisaría de Familia fueron acordes a lo dispuesto por la Ley 1010 de 2016.

Extralimitación de funciones y acoso laboral en la administración municipal de corozal- sucre.

“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, (...)” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, 1), en ese orden de ideas es pertinente poner en conocimiento al lector, sobre el contexto territorial y administrativo del lugar donde acontecieron los hechos objeto de estudio. El municipio de Corozal, se encuentra ubicado en el departamento de Sucre de la República de Colombia, es una entidad descentralizada territorialmente, con autonomía presupuestal, y administrada por un alcalde municipal, electo por un periodo de cuatro (4) años con las facultades y competencias señaladas por la Constitución y la Ley.

Ahora bien, conforme a lo conceptuado por el artículo de tercero de la Ley 2126 de 2021 *“Las Comisarías de Familia son dependencias o entidades de carácter administrativo e interdisciplinario del orden municipal o distrital, con funciones administrativas y jurisdiccionales (...)”* (Congreso de la República de Colombia, 2021)

En ese sentido, y de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 062-1 de 2018 “Por medio del cual se establece la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Corozal se evidencia que la Comisaría de Familia Municipal, es una dependencia adscrita a la Secretaría Administrativa de Gobierno e Inclusión Social, la cual según se observa en el Manual de Funciones y competencias laborales Decreto 062-2 de 2018; está compuesta por un equipo interdisciplinario de tres (3) servidores públicos, que ocupan los siguientes empleos: un (1) Comisario de Familia, Profesional Universitario Código 202, Grado 01, un Profesional Universitario Código 219, Grado 01 (trabajador social) y un (1) Técnico Administrativo Código 367, Grado 01 (Alcaldía Municipal de Corozal, 2018); los cuales cuentan con funciones asignadas, en razón a la naturaleza del cargo y en plena observancia de lo dispuesto por el artículo cuarto del Decreto 785 de 2015

ARTÍCULO 4. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales (...) 4.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. 4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología. 4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles

superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. (Decreto 785 De 2005, 2005)

En el año 2022, la Alcaldía Municipal de Corozal-Sucre, sufrió un cambio drástico en el personal que por más de 20 años, prestó sus servicios en esta entidad territorial, debido a los resultados del concurso de mérito realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil , mediante convocatoria N° 1113 de 2019 –Territorial 2019, modificada mediante ACUERDO MODIFICATORIO N° 20196000585632 del 17 de julio de 2019, con el cual se suplieron de manera definitiva más de sesenta (60) empleos vacantes, que hasta diciembre del año 2021 fueron ocupados en provisionalidad por más de 20 años , es importante resaltar que entre ellos se encontraba la totalidad del equipo interdisciplinario de la Comisaría de Familia Municipal .

Se evidencia, que tras la posesión de los nuevos servidores públicos la Secretaría Administrativa de Gobierno e Inclusión Social, quien tiene bajo sus responsabilidades y funciones la de administrar el recurso humano de la Alcaldía municipal y de cuya dependencia hace parte la Comisaria de Familia de esta municipalidad, en aras de cumplir con la efectiva prestación de los servicios, en estricta observancia de los principios que rigen la administración pública y concedora del rol primordial e indispensable que desarrollan las Comisarias de familia dentro de la sociedad, haciendo uso del talento humano con el que cuenta la entidad territorial conformó un equipo interdisciplinario de apoyo en la Comisaría con los siguientes empleos : un (1) Comisario de Familia Código 202, Grado 01, un (1) Profesional Universitario Código 219, Grado 01 (trabajador social), dos (2) Técnicos Administrativo Código 367, Grado 03, y un (1) ayudante (asistencial) Código 472 , Grado 02.

Que en ese sentido se designó a la persona que ocupa el cargo con denominación Técnicos Administrativo Código 367, Grado 03 y la cual es profesional en psicología, para que brindara apoyo al profesional Universitario Código 2019, grado 01 (trabajador Social) en el desarrollo de sus funciones, a fin de cumplir con la necesidad del servicio y brindar una efectiva atención a los usuarios.

Lo anterior en razón a lo contemplado por el Decreto 062-1 del 2018 el cual dispone que la planta de personal del municipio de Corozal es de carácter GLOBAL, contemplando en su artículo cuarto lo siguiente; “El alcalde distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el artículo 2° del presente Decreto, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad”

Dichos cargos se encuentran identificados plenamente en el Manual de Funciones y Competencias laborales que regula la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Corozal, Decreto 062-2 de 2018, en las páginas 38, 45, 75,86 y 105, con las siguientes fichas técnicas:

Empleos del nivel profesional

Tabla 1. *Ficha técnica extraída del “Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía Municipal de Corozal” Decreto 062-2 de 2018, pág. 38, contiene la*

denominación del empleo, identificación del proceso, propósito principal del empleo y funciones detalladas a realizar por el servidor público que ocupe el cargo con denominación profesional universitario; código 202, grado 01 Comisaria de Familia Municipal

I. Identificación del empleo	
Nivel del Empleo	Profesional
Denominación del Empleo	Comisario de familia
Código	202
Grado	01
Naturaleza del Empleo	Carrera Administrativa
Número de Cargos	Uno (1)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la jefatura de la dependencia
II. Identificación de área o Proceso: Comisaria de familia	
III. Propósito Principal del Empleo	
Realizar funciones profesionales relacionados con conflictos de familia utilizando técnicas de conciliación y relación interdisciplinarias para prevenir y sancionar según la normatividad vigente	
IV. Descripción de las funciones Esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar, la audiencia de conciliación en conflictos por alimentos, de acuerdo al procedimiento establecido. 2. Atender, de casos por custodia, previo comunión y concepto de la trabajadora social para el estudio social y al psicólogo para las valoraciones psicológicas y realizando la audiencia de conciliación 3. Atender, casos por violencia intrafamiliar, si la violencia es física, se remite la persona lesionada a medicina legal y efectuar posteriormente la audiencia. 4. Atender, casos por abuso sexual, expidiendo auto, boletas de notificación y realizando la audiencia de fallo. 5. Atender casos de maltrato, expidiendo el auto ordenando la valoración psicológica tanto a la víctima como al maltratador, realizando visita socio familiar al hogar y se toman las declaraciones respectivas, emite resolución de fallo. 6. Atender, los casos de Separación de cuerpos, expidiendo el auto donde se ordena la realización de la audiencia, realizado la audiencia y determinando decisión. 7. Desarrollar campañas de prevención y talleres formativos en las instituciones educativas de la zona urbana y rural, en los CDI, en los diferentes barrios del municipio y en los hogares comunitarios 8. Desempeñar, las demás funciones de acuerdo a la ley, naturaleza del empleo y competencias establecidas en la normatividad vigente. 	

Tabla 2. Ficha técnica extraída del “Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía Municipal de Corozal” Decreto 062-2 de 2028, pág 45 la cual describe el perfil profesional y funcional del empleo denominado Profesional Universitario.

I. Identificación del empleo	
Nivel del Empleo	Profesional
Denominación del Empleo	Profesional Universitario
Código	219
Grado	01
Naturaleza del Empleo	Carrera Administrativa
Número de Cargos	Treinta y dos (32)
Dependencia	Donde se ubica el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la jefatura de la dependencia
II. Identificación de área o Proceso: Comisaria de familia	
III. Propósito Principal del Empleo	
Realizar actividades profesionales de valoración de familiar, en casos de violencia, maltrato y formula programas de prevención en colegios, comunidades y espacios radiales	
IV. Descripción de las funciones Esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar valoración psicológica del niño y de los padres de acuerdo a los protocolos vigentes 2. Realizar estudio socio familiar del niño y de los padres de acuerdo a los protocolos vigentes 3. Atención de casos por violencia intrafamiliar, elaborado estudio de valoración de las personas involucradas de acuerdo al procedimiento establecido. 4. Atender los casos por abuso sexual, realizad valoración de los involucrados y realizando el seguimiento. 5. Atención de casos por Maltrato, realizando seguimiento psicológico y médico. 6. Realiza actividades de apoyo y orientación de trabajo social de acuerdo al procedimiento establecido 7. Desarrollar campañas de prevención y talleres formativos en las instituciones educativas de la zona urbana y rural, en los CDI, en los diferentes barrios del municipio y a los hogares comunitarios. 8. Adelantar Labores pedagógicas y de formación comunitaria a través de espacio radial. 9. Desempeñar, las demás funciones de acuerdo a la ley, naturaleza del empleo y competencias establecidas en la normatividad vigente. 	

Empleos del nivel técnico

Tabla 3. *Ficha técnica extraída del “Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía Municipal de Corozal” Decreto 062-2 de 2028, pág 86 la cual describe el perfil profesional y funcional del empleo denominado Técnico Administrativo.*

I. Identificación del empleo	
Nivel del Empleo	Técnico

Denominación del Empleo	Técnico Administrativo
Código	367
Grado	01
Naturaleza del Empleo	Carrera Administrativa
Número de Cargos	Tres (3)
Dependencia	Donde se ubique el cargo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la jefatura de la dependencia
II. Identificación de área o Proceso: Comisaria de Familia	
III. Propósito Principal del Empleo	
Adelantar actividades de carácter técnico en el proceso de inspección de familia, de acuerdo a los criterios y protocolos determinados por la inspectora de familia y normatividad vigente	
IV. Descripción de las funciones Esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Abrir la historia de cada caso, realizar seguimiento y archivar las actividades de la inspección de familia. 2. Realizar labores técnicas en citación, toma de declaraciones bajo la orientación de la Inspectora de familia 3. Realizar del auto para admitir la solicitud y se fija fecha para la audiencia de conciliación y expedir boletas de citación. 4. Atender los casos por custodia, en demandas por alimentos de acuerdo al procedimiento establecido 5. Atender los casos por violencia intrafamiliar de acuerdo al procedimiento establecido 6. Atención de casos por abuso sexual de acuerdo al procedimiento establecido. 7. Atender los casos de separación de cuerpos de acuerdo al procedimiento establecido. 8. Atender los casos de Reconocimiento de paternidad de acuerdo al procedimiento establecido 9. Atender casos de Regulación de visitas de acuerdo al procedimiento establecido. 10. Desempeñar, las demás funciones de acuerdo a la ley, naturaleza del empleo y competencias establecidas en la normatividad vigente. 	

Tabla 4. *Ficha técnica extraída del “Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía Municipal de Corozal” Decreto 062-2 de 2028, pág 75 la cual describe el perfil profesional y funcional del empleo denominado Técnico Administrativo contiene la denominación del empleo, identificación del proceso, propósito principal del empleo y funciones detalladas a realizar por el servidor público que ocupe el cargo con denominación Técnico Administrativo. Código 367, grado 03*

I. Identificación del empleo	
Nivel del Empleo	Técnico
Denominación del Empleo	Técnico Administrativo

Código	367
Grado	03
Naturaleza del Empleo	Carrera Administrativa
Número de Cargos	Dos (2)
Dependencia	Donde se ubique el cargo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la jefatura de la dependencia
II. Identificación de área o Proceso: Enlace de victimas	
III. Propósito Principal del Empleo	
Desarrollar actividades técnicas de los programas Familias en Acción y adultos mayores de acuerdo a los principios de la Seguridad Social y criterios del Secretario y Normatividad vigente	
IV. Descripción de las funciones Esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar la base de datos de los ciudadanos de los programas de Familias en Acción de acuerdo a los criterios fijados en los sistemas de información 2. Verificar los requisitos de los pagos de los beneficiarios de Familias en Acción aprobados para que formalicen el cobro del beneficio. 3. Tramitar las quejas y reclamos relacionados con los pagos del programa Familias en Acción mayor. 4. Colaborar en realización de material para socializar el cronograma de pago con los beneficiarios, para orientar a los beneficiarios. 5. Colaborar en la realización de jornadas de capacitación para informar y orientar a los ciudadanos sobre el Programa adulto mayor. 6. Desempeñar, las demás funciones de acuerdo a la ley, naturaleza del empleo y competencias establecidas en la normatividad vigente. 	

Empleo del nivel asistencial

Tabla 5. *Ficha técnica extraída del “Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Alcaldía Municipal de Corozal” Decreto 062-2 de 2028, pág. 105 la cual describe el perfil profesional y funcional del empleo denominado Ayudante contiene la denominación del empleo, identificación del proceso, propósito principal del empleo y funciones detalladas a realizar por el servidor público que ocupe el cargo con denominación Ayudante código 472, grado 02*

I. Identificación del empleo	
Nivel del Empleo	Asistencial
Denominación del Empleo	Ayudante
Código	472
Grado	02
Naturaleza del Empleo	Carrera Administrativa
Número de Cargos	Tres (3)
Dependencia	Donde se ubique el empleo

Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la jefatura de la dependencia
II. Identificación de área o Proceso: Mensajero	
III. Propósito Principal del Empleo	
Realizar la gestión documental de acuerdo a las normas del Archivo General de la Nación y procedimiento establecido	
Realiza actividades de asistencia administrativa en el funcionamiento de la casa de Cultura	
IV. Descripción de las funciones Esenciales	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Informa a los ciudadanos sobre las actividades de la dependencia 2. Llevar los registros de los visitantes y sobre los eventos y agendas y programación 3. Desempeñar, las demás funciones de acuerdo a la ley, naturaleza del empleo y competencias establecidas en la normatividad vigente. 4. Organizar y enviar a través de la mensajería interna y externa, los documentos autorizados por el jefe inmediato, según el destinatario, para hacerle conocer la información de forma oportuna. 	

Una vez expuestas las funciones a realizar por cada uno de los servidores públicos que conformaban el equipo interdisciplinario de la Comisaría de Familia Municipal de Corozal-Sucre, las cuales están acorde con lo dispuesto por el artículo 4 del Decreto 785 de 2015 y contextualizar al lector de la realidad administrativa por la que estaba pasando la administración municipal, procederemos a abordar el caso que nos ocupa.

La información expuesta en el presente caso de estudio fue recolectada a través de entrevistas realizadas a los servidores públicos que tuvieron injerencia y participación directa en los hechos acontecidos entre los meses de octubre del año 2022 y julio del año 2023; los cuales manifiestan su interés en colaborar con la investigación pero sin que sus nombres sean expuestos en la misma, es pertinente señalar entonces que para efectos de respetar el derecho a la intimidad de los mismos y garantizar la reserva de la información no se expondrán los nombres reales de los sujetos entrevistados; se entrevistó a tres sujetos los cuales identificamos como “sujeto #1” a “sujeto # 3”

Entrevista N° 1 :Describa la situación que vivió durante su estancia en la comisaría de familia municipal de Corozal-Sucre, el Sujeto # 1 manifestó que : “ Desde el principio de la relación laboral, la comisaria de Familia me ordenó y asignó funciones completamente distintas a las contempladas en el manual específico de funciones y competencias laborales de la Alcaldía Municipal de Corozal, cargo de técnico administrativo de la Comisaría de Familia (cargo que se encuentra plenamente identificado en la tabla N° 3), debido a mi perfil profesional (abogado) me ordenó realizar las siguientes funciones:

1. Atención al usuario.
2. Sustanciación de autos dentro de los diferentes trámites y procedimientos de competencia de la comisaría de familia.
3. Sustanciación de resoluciones dentro de los procesos de violencia intrafamiliar.

4. Respuesta a derechos de petición a personas naturales, instituciones de derecho público y personas jurídicas de derecho privado.
5. Celebración de audiencias dentro del trámite de violencia intrafamiliar.
6. Celebración de audiencias dentro del trámite de conciliación extrajudicial.
7. Celebración de audiencias dentro del trámite de procesos de fijación de cuota de alimentos
8. Redacción de informes dentro del trámite de acción de tutela.
9. Redacción de informes a los requerimientos de la procuraduría general de la nación.
10. Elaboración de conceptos jurídicos dentro de procesos judiciales y administrativos.

El sujeto # 1 recalca constantemente que además de realizar las funciones asignadas por la señora Comisaria seguía desempeñando a cabalidad las funciones propias de su cargo técnico administrativo , lo que sin duda alguna generaba en él un desgaste físico y mental, ya que incluso era requerido por su jefe durante sus horas y días de descanso, el sujeto señala que en una oportunidad la Comisaria de familia municipal ,en horas de la noche lo requirió para que asistiera a la diligencia de rescate de dos menores que debían ser retiradas de su núcleo familiar, situación que conforme a lo dispuesto por la ley 2126 de 2021 debía ser atendida por la comisaria de familia municipal , ya que es la única funcionaria facultada para ello.

No obstante el sujeto afirma que acato a cabalidad la orden impartida por el jefe de área vía chat de WhatsApp, y en compañía de la policía de infancia y adolescencia realizó la diligencia de rescate de las dos menores.

Por otro lado expone que se sintió saturado con tanto trabajo y no encontraba apoyo para la realización de los mismos, percatándose que estaba realizando funciones ajenas a su cargo y propias de la comisaria de familia por lo que “El 4 de enero de 2023, le manifesté respetuosamente a la comisaria de Familia mi intención de realizar las funciones señaladas en el correspondiente manual por vía WhatsApp, a lo que esta me responde que hablaríamos de eso en su despacho. Acto seguido me dirigí a su oficina, sin embargo, la señora adujo que ella está haciendo uso del recurso humano y no me iba a dejar hacer mis funciones. Allí, expuse nuevamente en su despacho mi descontento y mi intención de realizar únicamente mis funciones, en razón a que me sentía agobiado de la carga laboral, por realizar las labores exclusivas de comisario de Familia, pese a ello, esto fue un detonante; porque a partir de ahí, todo fue en constante maltrato. El ambiente laboral se tornó tenso, pues la comisaria me exhibía ante los usuarios, me llamó la atención en varias ocasiones frente a estos, mostrándose grosera al momento hacerlo. Lo cual generaba en mi vergüenza, afectando mi imagen como profesional y servidor público.”

Señala el entrevistado que, ante la negativa para ejercer las funciones propias del cargo en busca de una solución, pero sobre todo esperando encontrar ayuda, lo que él califica como un llamado de auxilio se vio obligado a radicar por escrito un oficio en el que ponía al tanto de la situación al jefe de recursos humanos.

“aproximadamente un mes después de la radicación de mi solicitud y ante las quejas de mis compañeros de trabajo, el día 8 de febrero de 2023 a las 4:00 p.m.,

la Secretaría de Administrativa de Gobierno e Inclusión Social citó a reunión a todo el grupo de la Comisaría de Familia, empero a ello, esta reunión no fue precedida por el mecanismo del comité de convivencia, sino por la secretaria de Gobierno Inclusión Social, quien realizó la reunión de manera privada, después de la mentada reunión, el ambiente laboral se tornó más turbio, pues la comisaria de familia me enviaba escritos dándome órdenes desproporcionadas y por fuera de las propias de mi cargo y así mismo me asignaba trabajos pesados que ponían en riesgo mi integridad y mi salud, un ejemplo de ello fue lo ordenado el día 09 de marzo a través de oficio N° 37 mediante el cual la comisaria me ordenó trasladar un volumen sustancial de expedientes, tarea que la comisaría asignó solo para dos personas, consistente en mover el archivo conformado por cientos de expedientes de un primer piso a un segundo piso, sin siquiera dotar de implementos para tal labor como lo son guantes y tapabocas, aun habiendo solicitado dichos insumos previamente. Únicamente se asignó esa tarea al auxiliar administrativo y a este servidor, señalando que debía realizar dicha tarea para el día 9 de marzo del año en curso a las 8:30 am, sin embargo, lo envió ese mismo 9 de marzo de 2023 a las 5:53 pm. configurándose un acoso laboral, al observar que de un equipo de 5 los funcionarios adscritos a la Comisaría de Familia, más practicantes y judicantes sumábamos al menos 8 personas, no obstante, solo nos envió a dos a realizar dicha tarea, sin implementos de salud, ni equipo de protección, pero gracias a la colaboración de los demás compañeros de la comisaría y otras dependencias, se logró efectuar la orden dada por la comisaría, quienes pueden dar fe que la labor asignada no podían hacerla solo dos personas, pese a haber expuesto lo anterior ante la secretaria de Gobierno.”

Sin duda alguna se evidencia a través de la entrevista que el suceso que más marcó al sujeto# 1 fue el acontecido el día 18 de mayo del año 2023, resaltando que fue crucial para él pues esto lo llevó a exponer la situación que estaba viviendo, interponiendo denuncia por acoso laboral ante la máxima autoridad disciplinaria la Procuraduría General de la Nación, ya que sentía mucha impotencia al observar cómo sus derechos siguen siendo pisoteados, el servicio y la atención a los usuarios se estaba viendo cada vez más afectado y las autoridades administrativas no realizaban los correctivos pertinentes

“el 18 de mayo de esta anualidad, me ordenó firmar una constancia de no asistencia dentro del trámite de reconocimiento voluntario de la paternidad con radicado RP-011-2023, para la diligencia que debía llevarse a cabo el día 12 de mayo de 2023, no obstante, me negué a hacerlo, toda vez que en el manual de funciones no se encuentra suscribir certificaciones y constancias, además, porque es ante la comisaria que las partes deben comparecer; y es ella quien presencia la asistencia, por otro lado, para el día 12 de mayo del presente año, yo me encontraba cursando mis estudios en la ciudad de Barranquilla (Atlántico), como bien se puede observar en los permisos solicitados ante la Secretaría Administrativa de Gobierno e Inclusión Social. Al negarme a firmar dicha constancia, la señora de manera airada me gritó, diciéndome que yo no hacía nada, que he indispuesto a los demás en contra de ella, a lo que le exigí respeto y salí de su recinto. Acto seguido, yo me encontraba despidiéndome de

*mis compañeros, y la comisaria, de manera iracunda, me siguió hasta mi puesto de trabajo y hasta salir del mismo, y me repitió en 3 oportunidades que **RENUNCIARA**. Todo esto, delante de compañeros y usuarios, para después azotar fuertemente la puerta. El día 19 de mayo de 2023, interpuse ante la Procuraduría Provincial de Sincelejo, la Defensoría del Pueblo y las dependencias competentes de esta entidad territorial **DENUNCIA** por acoso laboral contra la comisaria, a fin de que se tomen los correctivos pertinentes y necesarios para salvaguardar mis derechos a la **dignidad y al trabajo en condiciones dignas**, de igual forma los derechos inherentes a la carrera administrativa de los cuales soy acreedor por mérito”*

Se le preguntó ¿Considera usted que las autoridades administrativas actuaron acordes a lo establecido por el ordenamiento jurídico? Sujeto # 1

“ No, si bien se activó el comité de convivencia laboral, no siento que el tema haya sido tratado con el rigor que merecía, pude observar mucha pasividad por parte de los miembros y lo que puedo llamar temor al momento de proponer soluciones , pues lo único que propusieron fue que nos tratáramos con respeto y estuviéramos comprometidos con el trabajo, y sabe usted lo que pasó , la comisaria siguió dando órdenes desproporcionadas e irrespetándonos La falta de pronunciamiento de las autoridades competentes, han dejado que mi salud mental y emocional se haya deteriorado. Todos los días en que me dirigía a mi lugar de trabajo eran una constante incertidumbre para mí, diariamente me sentía angustiado a la espera de una nueva discordia, desmotivado e incluso con ganas de renunciar a mi cargo. El modo de actuar de la Comisaria al desempeñarse como jefe inmediato vulnera los derechos de este trabajador y subalterno, toda vez que, al ordenar a este funcionario la realización de funciones ajenas a las de su naturaleza en razón a su cargo, se configuran las causales de prohibición señaladas en el artículo 39 capítulo 3 de la Ley 1952 de 2019 numerales 1, 2 y 19. Asimismo, la comisaría atentó contra los deberes contemplados en el numeral 1 del artículo 38 capítulo 2 ibídem. Por otro lado, la actitud de la señora para con este servidor público, fue **irrespetuosa, grosera y denigrante**, al punto en que rogué en repetidas ocasiones ser trasladado a otra dependencia, puesto que, la comisaria de Familia con sus , sus gritos, la coerción que ejerce para realizar funciones ajenas, la exhibición y humillación frente al usuario y compañeros, sus sugerencias para que renunciara al cargo fueron conductas reiteradas y sistemáticas, lo que me afecto emocional y psicológicamente, sin mentir muchas veces consideré renunciar a la carrera administrativa, por el miedo e intimidación que ejerció la señora comisaria sobre mí, por sus órdenes sin fundamento, lo cual derivó en problemas de salud por ansiedad y otros trastornos sociales.”

En el transcurso de esta investigación se pudo establecer que el sujeto #1 fue llevado al límite por quien fuera su jefe , lo que lo obligó a recurrir a ayuda psicológica y psiquiátrica, de igual forma se observó que tras haber solicitado en innumerables ocasiones el traslado de dependencia, el mismo solo fue efectuado el día 11 de julio de 2023, deja en evidencia que a la fecha la denuncia interpuesta ante las autoridades

administrativas y disciplinarias no ha sido resuelta, por lo que siente que el caso ha quedado impune , ya que muy a pesar de haber sido trasladado de dependencia, no se aplicó ningún correctivo ni sanción a la comisaría de familia, manifiesta que seguirá insistiendo hasta que su caso sea resuelto de fondo y conforme a lo dispuesto por la ley 1010 de 2016 y 1951 de 2019.

Se prosiguió con la entrevista al sujeto #2 , quien funge como servidor público en la Alcaldía Municipal, asignada a la comisaría de familia como apoyo del equipo interdisciplinario en el cargo de ayudante código 472 grado 02, cargo que se encuentra debidamente identificado en la tabla N° 4.

El sujeto # 2 manifiesta que “ El día 6 de enero de 2022, me posesioné como ayudante código 472 grado 02, para prestar mis servicios en la Alcaldía Municipal, pero por órdenes de la Secretaría de Gobierno y en razón a la necesidad del servicio fui asignada a la Comisaría de Familia, desde el mismo momento de mi posesión, la señora Comisaria de familia me asignó funciones secretariales y con un grado de complejidad mayor a las propias del cargo que ocupó (tabla # 4), y a las que me costó mucho adaptarme porque actualmente no cuento con los conocimientos técnicos y profesionales para efectuar en debida forma el desarrollo de las mismas, las funciones asignadas y las cuales cumplí hasta el mes de mayo del 2023 fueron las siguientes:

1. Recepción de denuncias por violencia intrafamiliar y violencia sexual.
2. Recepcionar y darles trámite a las conciliaciones en materia de familia
3. Estar pendiente del correo electrónico y recepcionar los documentos allegados a éste.
4. Contestación de llamadas telefónicas.
5. Realizar autos de verificación de derechos, autos de trámite.
6. Realizar labores de archivo.
7. Elaboración de oficios según la naturaleza de la necesidad.
8. Elaborar sus permisos de salida laboral, así como los permisos de salida del personal.
9. Delegación de reuniones.
10. Realizar Notificaciones de los autos PARD.
11. Realizar historias de atención.
12. Realizar actas de entrega y custodia para ubicación en medio familiar o en ICBF.

Durante mediados del transcurso del año 2022, me acerqué a su despacho a informarle en varias ocasiones que mis funciones no eran las de una secretaria, que mi cargo era ayudante un apoyo a la comisaría de familia como tal, a lo que me contestaba que ella como jefa tenía la potestad de mirar el perfil y no desperdiciar el talento humano, que como me negara a seguir realizando funciones secretariales las que según ella eran su cargo a mí me mandaba a repartir oficios y asolearme, porque según palabras de la comisaría yo tenía que estar agradecida con ella porque ella me dio un puesto dignificante, en el momento en que me negué por primera vez a ejecutar una de las órdenes impartidas por la señora comisaria este me manda un audio vía WhatsApp con

una duración de casi 6 minutos, dónde manifiesta que ella es el jefe y le debemos sujeción, y en el que deja ver que por ser el jefe hay que realizar todas las actuaciones que ella requiera, en el momento en que lo requiera, sin importar si se está en ocupaciones propias del cargo, o si son funciones o tareas ajenas al mismo, pues de lo contrario es una falta de respeto hacia ella así mismo manifiesta que si no voy a hacer las funciones que me ordena, le indique y **me releva del cargo**. Quiero enfatizar en esta entrevista que la señora Comisaria llegaba a ordenarme incluso que le realizara oficios y actuaciones de índole personal como la compra de medicamentos y productos de higiene femenina, **lo que llevo a generar en mí el sentimiento de ser “ su muchacha del servicio** .Fue una situación muy triste y dolorosa, un momento de mi vida que deseo dejar atrás y que espero nadie más tenga que vivir, esta situación generó en mí miedo, ansiedad, angustia, depresión incluso a la fecha estoy medicada por psiquiatría para disminuir los efectos de estos trastornos en mi vida. para tratar de sentirme mejor y no renunciar porque de verdad necesito el empleo para sostener a mi familia, solicite innumerables veces ser trasladada de dependencia, me sentí denigrada, ultrajada e insultada, cualquier persona ajena a la dependencia, como judicantes y practicantes tenía mejor trato y respeto que yo por parte de la señora comisaria de familia, no sentía que era tomada en cuenta para nada más que para servirle a la señora y acatar sus órdenes desproporcionadas, pues en más de una ocasión me manifestó

“Cuando te doy una orden es una orden” “si te digo que lo hagas lo haces”

Al momento de realizar esta investigación, se pudo constatar que el maltrato hacia el sujeto # 2 no cesó, sino hasta que este fue trasladado de dependencia en el mes de octubre del año 2023, la entrevistada fue enfática en resaltar que sentía que su jefe le tenía odio y desprecio y que jamás recibió un trato digno y mucho menos justo por parte de ella.

Al igual que el sujeto #1, el sujeto #2 afirma haber radicado ante la Secretaría Administrativa de Gobierno e Inclusión Social, la queja respectiva solicitando la activación del Comité de Convivencia Laboral, así mismo deja ver que interpuso formalmente denuncia por acoso laboral ante las autoridades administrativas y disciplinarias pertinentes, sin haber obtenido soluciones oportunas.

A la pregunta ¿Considera usted que las autoridades administrativas actuaron acorde a lo establecido por el ordenamiento jurídico? Respondió: “

“NO, después del tardío comité de convivencia laboral nada cambio, no solucionaron nada solo empeoraron la situación pues la jefe se encargó de tomar represalias. La comisaria de Familia durante el último año vulnero hasta más no poder mis derechos fundamentales a la dignidad humana, a la integridad moral, a la salud, al trabajo, al trabajo digno y justo, a la seguridad social y al mínimo vital con su conducta.

En más de una ocasión le ordenó esta servidora pública realizar funciones y actividades diferentes a las estipuladas en el manual de funciones para el empleo ayudante código 472 grado 02, así mismo enfatizar que fui objeto de gritos, humillaciones y amenazas por parte de la señora. Se vislumbra a todas luces fuera de toda duda razonable que fui víctima de acoso laboral por parte de la comisaría de Familia, y así mismo el

incumplimiento de deberes y extralimitación de funciones en que incurrió la misma para que, a través del proceso disciplinario que dispone la Ley 1952 de 2019, fuera declarada responsable de actos de acoso laboral estipulados en la Ley 1010 de 2006. Y responsable por infringir los numerales 1, 2 y 19, del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, situación que a la fecha no ha sido resuelta y la señora goza de total impunidad por los comportamientos y conductas cometidas contra mi persona y que afectaron mis derechos y la prestación del servicio en la comisaría de familia municipal”

Durante la entrevista la servidora pública se mostró muy afectada y manifestó no querer seguir hablando del tema, pues aún se encuentra en tratamiento psiquiátrico y psicológico, a fin de mejorar las afectaciones que esta situación generó en su salud mental, se evidencia que el autoestima de la servidora pública se afectó de manera significativa puesto que repite frases como “ocupar el cargo de ayudante no me hace menos persona”, de igual forma se pudo constatar que el traslado de dependencia fue realizado en el mes de octubre del año 2023 , debido a la orden médica impartida por el psiquiatra al sujeto #2, a pesar de que éste rogó desde el mes de marzo por su traslado. En razón a lo expuesto por los Sujetos #1 y # 2 es importante resaltar que la Comisaria de Familia no tiene funciones ni competencias de jefe de recursos humanos, por lo que no puede disponer del talento humano de la Alcaldía Municipal de Corozal a su arbitrio y mucho menos asignar funciones a los servidores públicos, ya que según las funciones y competencias descritas en la ficha técnica del manual de funciones expuesta en la presente investigación mediante la tabla N° 1 , las mismas no son propias del empleo denominado comisario de familia municipal .

El sujeto # 3 quien ostenta la calidad de jefe de recursos humanos manifiesta que la situación en la comisaría de familia fue algo muy difícil de llevar y acepta que no se realizaron las actuaciones dentro del tiempo oportuno:

“...esta secretaria es muy grande abarca tres áreas distintas y no tengo personal suficiente para resolver de fondo todas las solicitudes dentro de los tiempos establecidos por la ley. No fue nada personal contra los servidores públicos, es más yo misma fui víctima de la comisaria de familia quien en varias oportunidades me alzó la voz y desconoció las órdenes e instrucciones impartidas por este despacho e incluso por el alcalde Municipal, tal vez el querer evitar que las cosas tomaran mayor trascendencia fue precisamente lo que desencadenó esta situación, actualmente me encuentro denunciada en la procuraduría provincial de sucre por la señora comisaria. La cual me acusa de acosarla laboralmente”

En lo que respecta al comité de convivencia laboral, indica que el mismo sesionó conforme a lo dispuesto por la Resolución 652 de 2012 y en observancia de la Ley 1010 de 2006, se escuchó a todos y cada uno de los implicados y se formularon opciones de arreglo dentro de las cuales tal y como lo manifestaron los sujetos #1 y #2 se encuentra las de un trato respetuoso y un compromiso con el cumplimiento de las funciones propias del cargo.

Ahora bien, en cuanto a la demora para realizar los traslados solicitados por los servidores públicos afectados deja claro que

“...la situación de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Corozal, es bastante compleja, ya que el Decreto 062 -2 de 2018, dista mucho de la realidad y el mismo presenta una cantidad de inconsistencias, que muy a pesar de que la planta de personal es de carácter global, se debía analizar y estudiar bien los movimientos de personal que se pretendían realizar , a eso debemos sumarle que muchos de los funcionarios aún se encontraban en periodo de prueba debido al concurso de méritos, lo que restringía cualquier tipo de traslado o movimiento hasta no haber superado el mismo”

“El tema es complejo, mire se realizaron los traslados y la nueva servidora pública que forma parte del equipo interdisciplinario ya ha expuesto ante este despacho su deseo de salir de esa dependencia, la conducta de la comisaria es reiterativa asigna funciones propias de su cargo y distantes de la naturaleza del empleo , su trato para con los demás servidores públicos sigue siendo autoritario , no solo se reciben quejas por parte de los servidores , sino también de los usuarios quienes afirman haberse sentido ultrajados por la comisaria exponiendo que les alza la voz o que se niega a brindarles atención, así mismo se han quejado de su falta de compromiso e incumplimiento de funciones los juzgados, la fiscalía y el ICBF . Ahora bien, con respecto a las sanciones, no es competencia de esta secretaría ni del comité de convivencia laboral, sino de las instancias disciplinaria”

Manifiesta el sujeto # 3 que no desea ahondar más en el tema, pues aún existen procesos activos por los hechos expuestos en este caso de estudio.

De acuerdo a la información recolectada a través de las entrevistas realizadas a los servidores públicos inmiscuidos en el caso de estudio , se pudo evidenciar que los inconvenientes dentro del equipo de trabajo empezaron a producirse desde mediados del año 2022, originados por la extralimitación de funciones, falta de compromiso, coordinación y liderazgo de quien representa la jefatura del área o proceso, es decir la Comisaria de familia, debido a que a diario impartía órdenes a los funcionarios a través de la plataforma WhatsApp, asignándoles tareas y funciones ajenas a la naturaleza de sus cargos, por fuera de sus horarios de servicio y propias del empleo con denominación : Comisario de Familia.

Ahora, los hechos acontecidos en la Comisaría de Familia Municipal, sin duda alguna marcan un antes y un después dentro de la administración municipal, debido a que nunca antes se había abordado el tema con tanta trascendencia y a que los servidores públicos no se atrevían a denunciar este tipo de conductas.

Se pudo evidenciar, la situación administrativa en la comisaría de familia, no se originó de la noche a la mañana, fue algo que vino escalando con el pasar del tiempo , ya que se logra establecer que la asignación indebida de funciones a los servidores públicos se dio desde el momento de su posesión en el empleo, es decir entre los meses de enero y febrero del año 2022, pero que no fue hasta que empezaron a sentirse agobiados por el trabajo asignado que presentaron su inconformismo ante la Comisaria de Familia, lo que sin duda alguna fue el detonante para las faltas de respeto, insultos, humillaciones y tratos denigrantes por parte de esta servidora para con su equipo de trabajo.

Lo que configura las conductas descritas en el artículo 39 de la ley 1952 de 2019, específicamente las dispuestas en los numerales 1, 2 y 19:

ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:
1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedir el cumplimiento de sus deberes (...) 19. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio (...) (Congreso de la República de Colombia, 2019)

Así mismo conforme a lo dispuesto en los numerales b, c, d, f, i y j del artículo séptimo de la ley 1010 de 2006, la comisaria de familia incurrió en las siguientes conductas:

ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: (...) b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo(...);f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;(...);i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados () (Congreso de la República de Colombia, 2006).

Se concluye entonces que al incurrir la señora Comisaria de familia en las conductas señaladas anteriormente y en razón a lo manifestado por los entrevistados, la servidora pública vulneró los derechos a la dignidad humana, a la integridad moral; ya que los tratos indignos y denigrantes por parte de la comisaria de familia eran constantes, a la salud mental; ya que se generaron afectaciones físicas y mentales a los servidores públicos, al trabajo digno y justo; en razón a que estos servidores públicos

no pudieron prestar sus servicios conforme a la ley en un ambiente óptimo lo que de acuerdo a lo expresado estuvo a punto de hacerlos renunciar afectando con ello sus derechos a la seguridad social y al mínimo vital; los cuales son de alcance constitucional y tiene gran relevancia e injerencia en el desarrollo de la vida e integridad del servidor público, tanto así que el legislador en el artículo primero de la Ley 1010 de 2006 los señala como bienes jurídicos especialmente protegidos.

ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. (...)Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (Congreso de la Republica de Colombia, 2006)

Pudimos observar que los servidores públicos víctimas de esta asignación indebida de funciones y maltrato laboral, en busca de ayuda notificaron a la jefe de recursos humanos del conflicto que se estaba generando en el interior de la comisaría de familia municipal, lo que debió haber encendido las alarmas de inmediato en las autoridades administrativas, y en ese sentido conforme a lo dispuesto por la Resolución N° 652 de 2012 expedida por el ministerio del trabajo, se debió convocar el Comité de Convivencia Laboral a fin de evitar que la situación alcanzara los niveles que alcanzó, en los cuales sin duda alguna se afectaron no sólo los derechos de los servidores públicos, sino también su salud mental, se logró evidenciar que dicho comité sesiono dos (2) meses después de haber sido instaurada la queja interpuesta por el sujeto #1, durante esos dos meses tal y como lo manifiestan los entrevistados el ambiente laboral fue empeorando cada día más.

Es evidente que se produjo una afectación no solo en la prestación del servicio, sino también en los principios administrativos de eficacia, celeridad y eficiencia, ya que al negarse los servidores públicos a seguir cumpliendo las órdenes desproporcionadas no había quien desarrollará dichas funciones, las cuales eran propias del empleo comisaria de familia, dejando ver que la servidora pública no cumplía con los deberes y funciones inherentes a su cargo, por lo que tal y como lo manifestaron los entrevistados los términos de ley para contestar y realizar actuaciones dentro de los procesos administrativos no se estaba cumpliendo, lo que generaba inconformismo en los usuarios y entidades judiciales, sumándole el desgaste administrativo que originó dicha situación en el despacho de la Secretaría Administrativa de Gobierno e Inclusión Social.

Es importante señalar que el incumplimiento de deberes y funciones por parte de la Comisaria de familia, también configura conductas que afectan sin duda alguna la efectiva prestación del servicio y las cuales están plenamente identificadas en el Artículo 38 de la Ley 1952 de 2019

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público: 1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de

funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente (...)3. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función. (...)7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio 8. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes. (...)11. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales. 13. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta. (...)16. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos. (...) (Congreso de la República, 2019)

Sin duda alguna la actitud pasiva de las autoridades administrativas contribuyó a que estos acontecimientos generaran consecuencias graves en los derechos constitucionales de los servidores públicos y en la administración municipal, puesto que de haber aplicado los mecanismos dispuestos por el legislador estas conductas no hubieran tenido tanto alcance, ya que precisamente para ello la normatividad jurídica establece como prevenir, tratar y abordar estos acontecimientos a fin de evitar un perjuicio mayor e irremediable en los bienes jurídicos protegidos, en ese sentido las autoridades administrativas de la Alcaldía Municipal debieron implementar las medidas preventivas y correctivas que trata el artículo noveno de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. 2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en

marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. 3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. (Congreso de la República de Colombia, 2006)

Así mismo y una vez probados los hechos denunciados por los servidores públicos, debió actuarse conforme a la ley y evitar que el caso quedara impune, imponiendo las sanciones dispuestas por el legislador en la normatividad jurídica aplicable al caso concreto.

ARTÍCULO 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público (Congreso de la República de Colombia, 2006).

El código único disciplinario Ley 1952 de 2019 en su capítulo II establece el procedimiento sancionatorio aplicable a los servidores públicos que incurrir en faltas disciplinarias

ARTÍCULO 48. Clases y límites de las sanciones disciplinarias. El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones: 1. Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas. 2. Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima. 3. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas. 4. Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas. 5. Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas. 6. Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

ARTÍCULO 49. Definición de las sanciones. 1. La destitución e inhabilidad general implica: a. La terminación de la relación del servidor público o del particular con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección; o b. La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley; o c. La terminación del contrato de trabajo; y d. En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera. 2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño

se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo. 3. La multa es una sanción de carácter pecuniario. 4. La amonestación implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en- la hoja de vida. (...) (Congreso de la República, 2019).

Resultados

Se tiene entonces que la señora comisaria de familia, incurrió en la falta disciplinaria gravísima dispuesta por el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, así mismo incumplió con los deberes señalados en los numerales 1,3,7,11,12,13 y 16 artículo 38 de la ley 1952 de 2019 e incurrió en las prohibiciones descritas en los numerales 1, 2 y 19 del artículo 39 ibídem, razones suficientes para que las autoridades administrativas y disciplinarias aplicarán el procedimiento e impusieran las sanciones descritas por la Ley, lo cual sin duda alguna dejaría un precedente y demostraría a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal que la inobservancia de la Ley, el abuso laboral, así como el incumplimiento de deberes y funciones son sancionados incluso con la destitución del cargo, generando conciencia en los mismos y evitando que se vuelvan a cometer este tipo de conductas.

En ese sentido, la jefe de recursos humanos al haber recepcionado tantas quejas en contra de la servidora pública que ocupa el empleo comisaria de familia, por parte de entidades, autoridades, usuarios y servidores públicos, debió proceder a realizar los llamados de atención respectivos y de ser reiterativas las conductas y negarse a cumplir las indicaciones dadas; conforme a lo dispuesto por la Ley 1952 de 2019, debió remitirse el caso a la oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía Municipal de Corozal para que iniciara las investigaciones pertinentes, abriendo el respectivo proceso e imponiendo las sanciones dispuestas por el ordenamiento jurídico vigente.

Se logró evidenciar en el transcurso de la investigación que no solo el mal ambiente laboral en la comisaria de familia y las conductas repetitivas de la comisaria afectaron los derechos de los funcionarios, la prestación del servicio y la correcta aplicación de los principios administrativos , sino que los mismos también se vieron afectados por el actuar inoportuno y negligente de las autoridades administrativas quienes debieron actuar de manera inmediata debido a la urgencia del caso activando los protocolos y mecanismos dispuestos por la Ley 1010 de 2006 y la Resolución N° 652 de 2012.

Se observa que los servidores públicos víctimas de las conductas contrarias a derecho , cometidas por la comisaria de familia, solicitaron ante autoridad competente la intervención oportuna y con ello su traslado de área o dependencia, en razón a las graves afectaciones a la salud mental que la señora comisaria estaba causando en ellos; traslados que muy a pesar de que fueron efectuados, los mismos se realizaron cinco (5) y seis (6) meses después de la respectiva solicitud, lo que es a todas luces inaceptable por cuanto estaban en juego múltiples factores dentro de los cuales se encuentran los derechos de los servidores públicos, la prestación del servicio y la correcta aplicación de los principios administrativos.

El perjuicio fue causado y sin duda alguna pudo haber sido peor, pues se observa que debido al estrés y cansancio mental que generó la situación los sujetos #1 y #2 estuvieron a punto de renunciar a sus cargos y con ello a los derechos de carrera administrativa que

habían obtenido por mérito, lo que sin duda alguna habría generado consecuencias nefastas en la administración municipal, ya que dichos servidores públicos procederán a las instancias judiciales a realizar las reclamaciones pertinentes a través de los medios de control contemplados por la Ley 1437 de 2011, la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, de acuerdo a las causales dispuesta por el artículo 137 de la ya citada norma y la acción de reparación directa, al respecto la sección segunda del Consejo de Estado a través de reiterada jurisprudencia ha dejado ver que : “ el acoso laboral incide en decisiones de la administración, concretamente, en los siguientes asuntos en relación con un empleado: renuncia, declaratoria de insubsistencia, retiro del servicio, sanción disciplinaria, reubicación y traslado. De aquella, extrajo el Tribunal que esa alta corporación en procesos de nulidad y restablecimiento del derecho, ha analizado la legalidad de actos administrativos que, según los demandantes de esos procesos, fueron expedidos con desviación de poder, en tanto eran víctimas de acoso laboral (...) Sin embargo, no se desconocía que la Sección Tercera del Consejo de Estado también había analizado asuntos en los que debatió el acoso laboral. De esta manera, podría afirmarse, en principio, que ante la existencia de actos de acoso laboral constitutivos de daños que se pretendían indemnizar, el medio de control procedente sería el de reparación directa” (Consejo de estado, 2023)

Al concluir los procesos judiciales y debido a las pruebas claras y contundentes con las que cuentan los servidores públicos, la administración municipal sería condenada a indemnizar e incluso reintegrar a los servidores que renunciaron a sus cargos a causa del acoso laboral y de la no obtención de soluciones y respuestas por parte de las autoridades administrativas competentes, lo que generaría sin duda alguna un detrimento patrimonial en las arcas del municipio de Corozal, según lo dispuesto en la Ley 610 de 2000.

Por todo lo anterior se espera con la presente investigación que al exponer ante las autoridades administrativas las consecuencias negativas que este tipo de eventos trae a la administración y la forma dispuesta por el legislador a fin de evitar la trascendencia de las mismas , en un futuro no se vuelvan a presentar estos eventos tan lamentables y que de llegarse a presentar las autoridades actúen con la inmediatez y urgencia que el caso amerita en plena observancia de la normatividad jurídica vigente evitando con ello un perjuicio irremediable en los derechos de los servidores públicos, y una afectación en la prestación del servicio debido a la inobservancia de los principios administrativos, por lo que se recomienda capacitar en temas de acoso laboral y derecho disciplinario a todos y cada uno de los miembros del comité de convivencia laboral, a los secretarios de despacho, jefes de área, jefes de dependencia y jefe de recursos humanos, a fin de que puedan prevenir y evitar este tipo de conductas en sus respectivas dependencias, de igual forma debe capacitarse a todos los servidores públicos que conforman la planta de personal de la Alcaldía Municipal; para que tengan conocimiento de sus derechos, funciones, mecanismos y hasta donde llega el poder y subordinación para con sus jefes y donde comienza el abuso y acoso laboral y la extralimitación de funciones.

Conclusiones

De la investigación realizada, podemos concluir lo siguiente;

- El mal ambiente laboral presentado en la comisaría de familia municipal afectó significativamente la salud mental de los servidores públicos, generando trastornos y padecimientos psicológicos, evidenciando la vulneración al derecho constitucional a la salud, así mismo se pudo establecer que los bienes jurídicos protegidos por la ley 1010 de 2006 sufrieron una afectación grave, que debió y pudo ser evitada por las autoridades administrativas competentes de haber seguido el procedimiento dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente y aplicable para el caso concreto.
- La administración municipal, pudo haber prevenido y evitado las graves afectaciones que los hechos acontecidos durante los meses de octubre de 2022 y julio de 2023 generaron en los servidores públicos y en la efectiva prestación del servicio de la Alcaldía Municipal de Corozal.
- El legislador Colombiano conocedor de las graves consecuencias que generan el acoso laboral y la extralimitación de funciones no solo en los servidores, sino en la administración pública promulgó legislación especial que define las pautas, procedimientos y sanciones que debe realizar e impartir la autoridad competente a fin de evitar que se desarrollen conductas graves que ponen en riesgo el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y el cumplimiento de los principios administrativos de eficacia, eficiencia y celeridad.
- Dentro de la Alcaldía Municipal de Corozal, se debe capacitar a los servidores públicos al respecto de la existencia de las disposiciones legales que garantizan el goce efectivo de sus derechos como trabajadores de esa entidad territorial, así como también al respecto de las conductas prohibidas y las sanciones aplicables a las mismas, a fin de evitar que se presenten más casos como el expuesto, o que de llegar a presentarse el mismo se solucione de forma óptima y oportuna evitando afectaciones graves a los servidores públicos y a la administración.

Referencias

Alcaldía Municipal de Corozal. (2018, Noviembre). Decreto 062-2 de 2018. In Manual de Funciones y Competencias Laborales. Alcaldía Municipal de corozal.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de la Republica de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Asamblea Nacional Constituyente. (1991, Julio 20). Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CONSTITUCION_POLITICA_1991]. Secretaria General del Senado. Retrieved December 4, 2023, from http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la Republica. (2019, enero 28). Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1952_2019]. Secretaria General del Senado. Retrieved December 4, 2023, from http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html

Congreso de la Republica de Colombia. (2006, enero 23). Ley 1010 de 2006 [Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.]. Funcion Publica. Retrieved noviembre 26, 2023, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Congreso de la Republica de Colombia. (2019, enero 28). Ley 1952 de 2019 [Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.].

Funcion Publica. Retrieved Noviembre 26, 2023, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Congreso de la Republica de Colombia. (2021, agosto 4). Ley 2126 de 2021 POR LA CUAL SE REGULA LA CREACIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISARÍAS DE FAMILIA, SE ESTABLECE EL ÓRGANO RECTOR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES. Secretaria del Senado. Retrieved noviembre 29, 2023, from http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2126_2021.html
Decreto Ley 785 de 2005 - Gestor Normativo. (2005, Marzo 17). Función Pública.

Retrieved November 29, 2023, from
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127> Ministerio
del Trabajo. (2012, abril 30). RESOLUCION_MTRA_0652_2012. ICBF. Retrieved
December 5, 2023, from
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm Congreso
de la Republica. (2000, agosto 15). Ley 610 de 2000 - Gestor Normativo. Función Pública.
Retrieved December 11, 2023, from
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5725>
Consejo de estado. (2023, March 2). Sentenci 20019000501. Publicador de contenidos.
Retrieved December 11, 2023, from
http://amajudicial.gov.co/web/ciudadanos/inicio?p_p_auth=s7SvKE7p&p_p_id=101&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=5&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=79194032&_101_type=conte