



COMITÉ EJECUTIVO

FECOSPEC

Acta de Inscripción JD – 021 del 10 de diciembre de 2009.

Bogotá DC, 22 de Enero de 2016

Brigadier General  
**JORGE LUIS RAMIREZ ARAGON**  
 Director General INPEC  
 E. S. D.

INPEC001908160125PM1103

**REF. : PETICIÓN DE REVOCATORIA DIRECTA, DEL OFICIO 8100-DINPE DEL 21 DE ENERO DE 2016.**

Por medio del cual se ordena a la Dirección de la Reclusión de Mujeres de Bogotá la finalización de la prueba plan piloto retornando al cumplimiento de los servicios de seguridad en las dos compañías de 24 x 24, con base en las consideraciones de hecho y de derecho que se relacionan a continuación presentamos **SOLICITUD DE REVOCATORIA DIRECTA DEL OFICIO 8100-DINPEC DEL 21 DE ENERO DE 2016**, emitida por el Brigadier General **JORGE LUIS RAMIREZ ARAGON** que sustentamos de la siguiente manera:

### SUSTENTACION DE LA PETICION DE REVOCATORIA

Como es de conocimiento de la administración del **INPEC**, el Plan Piloto fue producto de los acuerdos laborales firmados con el Gobierno Nacional en el año 2015. En el Acuerdo firmado el 09 de enero de 2015, en el numeral quinto, literal A se establece la concertación de fórmulas que permitan la regulación de la jornada laboral; posteriormente en el Acuerdo Colectivo firmado el 27 de febrero en el capítulo cuarto, artículo 18 se establece la realización de una prueba piloto en los establecimientos de Bogotá y posteriormente en las regiones.

Mediante Directiva Transitoria No. 24 del 29 de septiembre de 2015 se aprueba la realización de la prueba piloto en la RM Bogotá, dando cumplimiento parcial de lo acordado por los trabajadores de Inpec con el Instituto y el Gobierno Nacional, en materia de regulación de la jornada laboral.

El propósito fundamental del plan piloto es verificar la prestación del servicio de seguridad por parte de los funcionarios del Cuerpo de Custodia y vigilancia Penitenciaria y carcelaria de la Reclusión de Mujeres de Bogotá, y hacer seguimiento para la posible y posterior implementación de unos turnos más humanos que contribuyan a la prestación de un mejor servicio.

Es así que varios factores positivos fueron destacados por la propia administración de la Reclusión de Mujeres de Bogotá que de primera mano verifico la viabilidad y los efectos positivos no solo para los funcionarios sino para el personal recluido por medidas adoptadas por los jueces de conocimiento.

No es posible que se invoque por parte de la Dirección General del INPEC, que la dirección de custodia debe recibir un informe ejecutivo que presentará la Dirección Regional Central, teniendo en cuenta los informes de avance presentados por la Dirección del Establecimiento junto el Grupo de Ejecución Prueba Piloto para analizar los resultados y adoptar decisiones sobre el particular.

La decisión unilateral de la Dirección General del Inpec de dar por terminado el plan piloto en la RM Bogotá, emanada mediante oficio 8100-DINPE del 21 de enero de 2016, es un claro incumplimiento a lo acordado.

Si bien es cierto el compromiso es con los establecimientos de Bogotá y posteriormente con las demás regiones, al menos la realización de una jornada laboral más humana y acorde con la legislación laboral en la RM Bogotá se trata del cumplimiento parcial de los Acuerdos firmados.

Es un retroceso adoptar una decisión de dar por finalizado el plan piloto sin haber dado por terminado los estudios con la presentación del informe ejecutivo, generando caos y desestímulo a los trabajadores que han venido cumpliendo con eficiencia la prestación del servicio para quizá tener que volver a implementarlo una vez se establezca las bondades del turno de 24 x 48.

Es necesario considerar que la prueba piloto consistente en la implementación de turnos de 24 horas laborales por 48 horas de descanso en la Reclusión de Mujeres de Bogotá, ha constituido un avance significativo para el mejoramiento de la calidad de vida del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que allí labora y por tanto del mejoramiento del servicio penitenciario; no se puede desconocer que un trabajador motivado con unas condiciones laborales apropiadas entre las que se cuenta horarios de trabajo justos, pueden desarrollar efectivamente su función y aportar positivamente a la institución.

En este sentido, es importante mencionar que el servidor penitenciario en la actualidad cumple con una jornada laboral de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, la cual es extenuante y carente de dignidad, máxime cuando las horas de descanso son reducidas por efecto de los respectivos relevos o los operativos de control que se realicen antes de entregar el puesto de servicio diariamente. Esto implica un deterioro para la integridad física y mental de los funcionarios, tal como lo ha evidenciado los informes realizados por la institución en años anteriores sobre clima organizacional, así como el estudio realizado por la Universidad Santo Tomás y la Escuela Penitenciaria Nacional sobre las “Problemáticas Psicosociales de los Guardianes Penitenciarios” en el que se expone que los horarios para los funcionarios

uniformados del INPEC “resultan anormales para socializar, pues seguramente tendrán que dormir mientras otros se encuentran en vigilia y descansar de día mientras sus familias y amigos se encuentran en horarios ordinarios de trabajo y estudio”. De igual forma, el estudio aduce que unido a las jornadas largas de trabajo “La prisión como ámbito cerrado exige de las personas un esfuerzo adaptativo constante que genera como consecuencia una serie de distorsiones afectivas, emocionales, cognitivas y perceptivas. Es evidente que esta exigencia también se plantea al cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC y que a corto, mediano o largo plazo puede generar fatiga física y psicológica y, alterar su comportamiento”.

Así las cosas, es indispensable tener en cuenta que dentro del ámbito laboral del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia acontecen una cantidad de situaciones psicológicas adversas como consecuencia de las características violentas y estresantes propias de la prisión, y por lo tanto no se puede sumar a esta falencia turnos tan extensos de 24 X 24 horas, que no le permiten al funcionario un adecuado desarrollo personal y profesional.

Por lo anterior, la prueba piloto de la jornada laboral de 24 X 48 horas implementado en la Reclusión de Mujeres de Bogotá debe ser retomada y oficializada, con el fin de que sirva como modelo a nivel nacional y de esta manera beneficie la realización personal y laboral de los funcionarios, sus condiciones de trabajo y desde luego la potencialización de sus competencias comportamentales y funcionales para el desempeño óptimo de su servicio penitenciario con la población reclusa.

En este contexto, la Dirección General del INPEC debe adoptar una posición positiva desde una perspectiva humana e integral, no es coherente tomar una decisión intempestivamente sobre la terminación de la prueba piloto, sin que medie una justificación acorde a un diagnóstico científico, objetivo e imparcial y especialmente fundamentado en la experiencia de quienes han laborado en los diferentes turnos propuestos.

La labor penitenciaria tiene un fin primordial y para ello se deben garantizar las condiciones laborales apropiadas que asegure la satisfacción laboral del funcionario y por supuesto su efectivo desempeño.

## PETICIONES

**PRIMERA:** Que se revoque directamente el oficio 8100-DINPE del 21 de Enero de 2016 en todas sus partes, expedida por usted, en su carácter de Director General del INPEC, en favor de aquella porque las condiciones de hecho y de derecho existentes justifican la decisión de revocar directamente el acto denunciado.

**SEGUNDA:** Que, cumplido lo anterior, y sin más trámites se dé continuidad al plan piloto tal como está funcionando en la actualidad y se haga extensivo a otros establecimientos carcelarios del país.

**TERCERA:** Que se realice la gestión pertinente en el sentido de otorgar los recursos necesarios a la Reclusión de Mujeres de Bogotá para el mejoramiento y afianzamiento de la prueba piloto.

### HECHOS Y OMISIONES

**PRIMERO:** El día 09 de enero de 2015 se suscribió el acuerdo entre el Gobierno Nacional y las Organizaciones Sindicales FECOSPEC, SEUP y UTP, en dicho Acuerdo se establece la concertación de fórmulas que permitan la regulación de la jornada laboral.

**SEGUNDO:** El día 27 Febrero de 2015 se suscribió el acuerdo colectivo entre el INPEC y la bancada Sindical del que surgió la implementación de la prueba piloto para la regulación y dignificación de la jornada laboral en los Establecimientos de Bogotá y posteriormente en las regiones

**TERCERO:** Mediante Directiva Transitoria No. 24 del 29 de septiembre de 2015 se aprueba la realización de la prueba piloto en la RM Bogotá, dando cumplimiento parcial de lo acordado por los trabajadores de Inpec con el Instituto y el Gobierno Nacional, en materia de regulación de la jornada laboral.

**CUARTO:** Ante los beneficios observados para el INPEC, la población reclusa y los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria que labora en la Reclusión Mujeres de Bogotá, el día 10 de noviembre de 2015 la Directora de la RM solicita **AMPLIACIÓN PRUEBA JORNADA LABORAL PERSONAL DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA.**

**QUINTO:** Mediante oficio referenciado como DINPE – 3921 del 18 de Noviembre de 2015 se aprueba la solicitud y se amplía la prueba piloto hasta el 20 de enero de 2016.

**SEXTO:** Con oficio calendado el 14 de enero de 2015, la Doctora ANA SOFIA HIDALGO ALVARADO (Directora de la Reclusión de Mujeres de Bogotá), solicita se estudie la viabilidad de implementar de manera definitiva **LA JORNADA LABORAL PERSONAL DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA** a partir del 20 de enero de 2016.

**SEPTIMO:** Inexplicablemente la decisión unilateral de parte de la Administración del INPEC es regresar al sistema de explotación del funcionario de la guardia penitenciaria en turnos

inhumanos de 24 horas de trabajo x 24 de descanso, afectando la salud del trabajador y de paso a la familia.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente solicitud de revocación directa se funda en la disposición constitucional que establece la prevalencia de sus disposiciones sobre cualquiera otra norma jurídica (Art. 4) de esta forma el acto de cuya revocación se trata, por efecto de la “presunción de legalidad” es “norma jurídica”, pues crea la situación jurídica de adjudicatario y extingue la oportunidad de adjudicación para los proponentes rechazados.

La revocación directa es una facultad propia de la administración para dejar sin efecto, directamente, sus propios actos, no obstante que haya creado una situación jurídica particular y concreta, sin acudir a la jurisdicción en lo contencioso-administrativo;

El régimen se determina así:

C.C.A. art. 69. Causales de revocación.- Los actos administrativos deberán ser revocados por los mismos funcionarios que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1º. Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley;
- 2º. Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él;
- 3º. **Cuando con ellos se cause un agravio injustificado a una persona.**

En el presente caso ocurren las tres clases de violación, pues hay quebranto de norma superior; la adjudicación no está conforme con el interés público; es más: lo contradice y vulnera; finalmente, causa agravio injustificado a los funcionarios del Cuerpo de Custodia que laboran en la Reclusión de Mujeres de Bogotá, que han mejorado su calidad de vida y la de su familia al trabajar en turnos de 24 x 48 horas de descanso, dejando en el pasado los turnos infrahumanos de 24 x 24, que ahora con la expedición del oficio 8100 – DINPE datado el 21 de Enero de 2016 reviven sin haberse culminado realmente el proceso implementado y que ayudo a mejorar las condiciones laborales de los funcionarios de Custodia en la Reclusión de Mujeres de Bogotá que han cumplido con eficiencia el servicio y que su actuación administrativa se afecta a terceros afectados por la nueva e irregular actuación administrativa que efectivamente los perjudica (C.C.A., Art. 66), el acto acusado tiene que perder su fuerza ejecutoria, por cuanto no existen los fundamentos de hecho ni de derecho que constituya su fundamento.

## PROCEDIMIENTO DE REVOCACIÓN DIRECTA DE ACTO PARTICULAR Y CONCRETO

Al respecto se dispone:

“Artículo 73 (C.C.A.). Revocación de actos de carácter particular y concreto”. -Cuando un acto administrativo haya creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, no podrá ser revocado sin el consentimiento expreso y escrito del respectivo titular.

“Pero habrá lugar a la revocación de esos actos, cuando resulten de la aplicación del silencio administrativo positivo, si se dan las causales previstas en el artículo 69, o si fuere evidente que el acto ocurrió por medios ilegales”.

“Además, siempre podrán revocarse parcialmente los actos administrativos, en cuanto sea necesario para corregir simples errores aritméticos, o de hecho que no incidan en el sentido de la decisión”.

Por otra parte, se regula la materia en los siguientes términos:

Artículo 74. Procedimiento para la revocación de actos de carácter particular concreto.- Para proceder a la revocación de actos de carácter particular y concreto se adelantará la actuación administrativa en la forma prevista en los artículos 28 y concordantes de este Código. En el acto de revocatoria de los actos presuntos obtenidos por el silencio administrativo positivo se ordenará la cancelación de las escrituras que autoriza el artículo 42 y se ordenará iniciar las acciones penales o disciplinarias correspondientes.

“El beneficiario del silencio que hubiese obrando de buena fe, podrá pedir reparación del daño ante la jurisdicción en lo contencioso-administrativo si el acto presunto se revoca”.

### PRUEBAS

1. Oficio 8100-DINPE del 21 de enero de 2016.
2. Cualquiera otra parte que resulte necesaria para una debida consideración de las propuestas y para que sirva de presupuesto a la revocatoria del acto administrativo.

### COMPETENCIA

Según el artículo 69 y siguiente del C.C.A., la revocación directa es un acto obligatorio de competencia reglada, y no discrecional, a cargo del funcionario autor de la decisión, de oficio, o a petición de parte, si existe una de las causales de ley (Art.69), configurada la cual “los actos administrativos deberán ser revocados...”, expresión que impide considerarla como una conducta discrecional de la administración.

### NOTIFICACIONES

Las recibiremos en la Carrera 8 No. 11 - 39 oficinas 320, Edificio Jorge Garcés Borrero de esta ciudad.

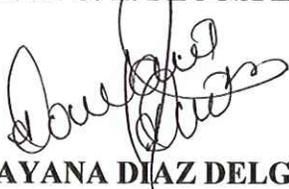
De usted; nos suscribimos.



**WILSON HUGO AYALA PEREZ**  
PRESIDENTE C. E. FECOSPEC



**FRANCELLY GAMBOA MEJIA**  
SINTRAPECUN – FECOSPEC



**YIDKE DAYANA DIAZ DELGADO**  
SINTRAPECUN – FECOSPEC



**GUIOVANNI BENAVIDES MARTINEZ**  
SINTRAPECUN - FECOSPEC

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL.