



**JUZGADO SEGUNDO ADMINISTRATIVO ORAL DEL
CIRCUITO DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA**

Ciudad – Fecha	Cartago – Valle del Cauca, nueve (09) de diciembre de dos mil veintidós (2022)
Radicado No	76-147-33-40-002- 2016-00424 -00
Demandante	FRANCISCO MONTOYA RAMÍREZ
Demandado	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC
Medio de control	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO LABORAL
Sentencia N°	273

ASUNTO

Agotadas las etapas previas, procede el Despacho a clausurar la primera instancia mediante la presente sentencia, en el referido proceso de nulidad y restablecimiento del derecho, instaurado por el señor Francisco Montoya Ramírez en contra de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC.

LA DEMANDA

En ejercicio de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, el señor Francisco Montoya Ramírez, presentó demanda, a fin de obtener la nulidad de la Resolución N°320-0381 de 23 de junio de 2015, mediante la cual el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC, dio por terminado el nombramiento provisional del actor en el cargo de Profesional Especializado, Grado 17, adscrito a la Dirección Ambiental Regional BRUT de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca- CVC.

A título de restablecimiento, solicitó ordenar su reintegro al cargo que venía ocupando o a otro de igual o superior categoría, así como el pago de los sueldos, prestaciones sociales, emolumentos y demás haberes causados y dejados de percibir, con sus respectivos reajustes; declarar que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio; y disponer el cumplimiento de la sentencia en los términos de los artículos 192 y siguientes del CPACA.; y que se condene en costas y agencias en derecho.

Para fundamentar sus pretensiones expuso los siguientes hechos:

- El demandante prestó sus servicios a la Dirección Ambiental Regional BRUT de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca- CVC, desde el 26 de enero de 2006 hasta el 24 de junio de 2015, cuando se dio por terminado su nombramiento provisional.



- Señala que las causales de desvinculación argumentadas por la accionada, relativas a una situación de tipo administrativo y a una investigación penal y disciplinaria en etapa preliminar, no corresponden a la verdad formal, ni material, pues durante su permanencia en la entidad demandada se desempeñó con honestidad, idoneidad, eficiencia y responsabilidad.
- Aduce que fue reemplazado por una persona que no contaba con la totalidad de los requisitos exigidos para el cargo, entre ellos, el tener 22 meses de experiencia relacionada en temas ambientales, además de poseer investigaciones penales por los delitos de peculado, amenazas, abuso de autoridad, prevaricato por acción y contrato sin cumplimiento de requisitos legales.
- Afirma que el Director General de la entidad obró con desviación de poder y en desmejora del servicio público al remover a un servidor de notorios méritos académicos y profesionales, que desempeñó su empleo con lealtad, eficiencia y eficacia.

NORMAS VIOLADAS

Como disposiciones violadas se citan las siguientes:

Constitución Política, artículos 1, 2, 6, 13, 25, 29, 53, 125 y 209

Ley 1437 de 2011, artículos 2, 3, 44, 66, 67, 137 y 138

Ley 909 de 2004

Decreto 2400 de 1968, artículos 26 y 41

Violación normativa.

1. Que con la expedición del acto acusado se violó el artículo 1° de la Constitución Política, que señala que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Sin embargo, al actor *“no se le dieron a conocer las verdaderas razones por las cuales la administración fundó su decisión luego de ser evaluado desproporcionalmente”*.

Adicionalmente, en el presente caso, jamás se podrá hablar de respeto a la dignidad humana para una persona que, con una hoja de vida brillante, se le juzga a sus espaldas, pues *“es tal la soberbia de la administración, que de tajo lo desvincula con una explicación mentirosa, alejada del debido proceso y de respeto por la proporcionalidad entre los hechos aducidos y la medida de destitución disfrazada”*.

2. Que el acto acusado es violatorio del artículo 2° de la C.P., por cuanto es función del Estado garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. Sin embargo, la administración con su proceder viola el derecho al trabajo, al debido proceso, a la defensa, a vida y al buen nombre del demandante al terminar su nombramiento provisional luego de servir con decoro



a la entidad demandada por espacio de nueve años.

3. Que el acto enjuiciado contradice el artículo 6° ibídem, pues éste solo se limita a señalar que *“se evidencian situaciones que perturban el buen desarrollo de las funciones poniendo en riesgo el cumplimiento de la función...”*, sin señalar cuales son las verdaderas razones.

Y peor aún se extralimita el ente demandado *“cuando nombra en reemplazo del actor a una persona con un oscuro perfil dentro del servicio público, y que no cuenta con los requisitos para acceder al cargo contenidos en la Resolución 0100 número 0084 de 2007 ajustada mediante Resolución 0100 número 0330-165-de marzo 15 de 2015-, ya que no cuenta con 22 meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del empleo, es decir en temas ambientales”*.

4. Que el acto acusado vulneró el principio de igualdad previsto en el artículo 13 de la C.P., *“al no ser justo que se retirara a un funcionario ejemplar, para remplazarlo por uno que no cuenta con la experiencia en funciones del cargo (ambientales)”*.

Abuso de poder

Hace constituir esta causal en el hecho de que la administración no tuvo en cuenta que la facultad discrecional está limitada única y exclusivamente a buscar la mejoría en el servicio, que es el estado ideal que busca todo ente estatal, lo que permite concluir que *“al retirarse del servicio al demandante no se buscó este fin, pues aplicó una medida de destitución disfrazada de terminación del nombramiento provisional, tomando el nominador facultades que no le correspondían”*. Pues, *“una denuncia penal en contra del actor, no afectaba gravemente el servicio público”*.

Desviación de poder

Argumentó que el acto administrativo atacado adolece de la causal de nulidad de desviación de poder, ya que *“se utilizó la facultad discrecional no para mejorar el servicio, sino para castigar al actor, sin que se pudiera defender de tales señalamientos”*.

Desconocimiento del derecho de defensa

Señaló que en el acto por medio del cual se declaró insubsistente su nombramiento no se dejó constancia de los motivos o razones que tuvo la entidad para tomar la decisión de retirarlo, como bien lo dispone el artículo 26 del Decreto 2400 de 1968 ya que de esa forma podía ejercer su derecho de defensa.

Tampoco se le indicó en la notificación del acto de insubsistencia que recursos procedían, ante quien, y en qué términos (artículos 66 y 67 del C.C.A), o si no procedían los mismos, situación que no se presentó, *“pasando por alto la institución nominadora el deber legal que le correspondía”*.



Falsa motivación

Señaló que el acto administrativo incurrió en falsa motivación porque los motivos del retiro son muy distantes al mejoramiento de la prestación del servicio público, habida cuenta que su reemplazo no contaba con las mismas calidades y requisitos para ejercer el cargo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El apoderado de la entidad demandada dio contestación a la demanda¹; y en lo concerniente a las situaciones fácticas expone que unas son ciertas y otras no, por lo que deben probarse.

Asevera que *“el retiro del demandante obedeció al mejoramiento del servicio y a garantizar la protección del interés general, prueba de ello están los procesos disciplinarios que se adelantaron en su contra y denuncia penal por el no cumplimiento de su deber”*.

Afirma que *“dos de los tres procesos disciplinarios fueron condenatorios por las inobservancias en el cumplimiento de sus deberes laborales lo que perturbaba una buena presentación del servicio público”*.

Sostiene que la idoneidad profesional del actor *“no le otorgaba inamovilidad ni desvirtúa la presunción de legalidad del acto de insubsistencia, además la antigüedad en el servicio público y la ausencia de sanciones disciplinarias, no enervan la facultad discrecional de la autoridad nominadora para disponer la declaratoria de insubsistencia, pero en este caso si hubo investigaciones disciplinarias en las que finalmente el actor fue sancionado”*.

En ese orden de ideas, formula las excepciones de *“inexistencia de responsabilidad de la CVC”* y *“legalidad del acto acusado”*

TRAMITE PROCESAL

Mediante auto de 07 de febrero de 2017, se admitió la demanda²; luego, a través de proveído de 08 de marzo de 2019³, se fijó como fecha para la audiencia inicial de que trata el artículo 180 de la Ley 1437 de 2011, el 08 de noviembre de 2019. En la audiencia de la referencia⁴ se advirtió que (i) no existían irregularidades o vicios y, por tanto, se declaró saneado el proceso; (ii) frente a las excepciones previas se señaló que las propuestas por la entidad son de mérito por lo que las resolvería en el estudio de fondo del asunto; (iii) se fijó el litigio consistente en:

¹ Folio 759 a 774

² Folio 367

³ Folio 1108

⁴ Folios 279-281



«Determinar si se encuentra viciado de nulidad por falta motivación el acto administrativo demandado y en consecuencia si es procedente reintegrar al señor Francisco Montoya Ramírez al cargo que desempeñaba en provisionalidad, sin solución de continuidad o si por el contrario no le asiste tal derecho al encontrarse el cargo ocupado por el empleado en carrera administrativa que ganó el concurso de méritos de la CNSC».

Posteriormente, en la misma diligencia (iv) se declaró fracasada la etapa de conciliación por no existir animo conciliatorio; (v) se decretaron las pruebas solicitadas por las partes, y; se convocó a las partes a la audiencia de que trata el artículo 181 del C.P.A.C.A

La citada audiencia tuvo lugar el 01 de febrero de 2021 y culminó el día 18 del mismo mes y año, fecha en la cual el Despacho advirtió que se encontraba recaudada en su totalidad la prueba decretada dentro de la etapa procesal pertinente. Posteriormente, se corrió traslado a las partes por el término de (10) días para que alegaran de conclusión, así como al Ministerio Público por el mismo tiempo para que rindiera concepto.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las **partes** reiteraron los argumentos esbozados en la demanda y en la contestación de la demanda respectivamente y el **Ministerio Público** guardó silencio.

CONSIDERACIONES

En este proceso se controvierte la legalidad de la Resolución Núm. 320-0381 de 23 de junio de 2015, expedida por el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca- CVC, a través de la cual se dio por terminado el nombramiento provisional del Actor en el cargo de Profesional Especializado, Grado 17, adscrito a la Dirección Ambiental Regional BRUT de la misma entidad.

Para resolver se analizan los siguientes aspectos relevantes:

Situación Preliminar.

Se trata de determinar si el actor quien no ingresó al servicio por el sistema de concurso de méritos sino mediante nombramiento en provisionalidad, estaba o no sometido al ejercicio de la facultad discrecional del nominador es decir si podía ser desvinculado mediante la declaratoria de insubsistencia.

Empleados de carrera

De acuerdo con lo establecido por el artículo 125 de la Carta Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado se deben proveer a través del sistema de selección de méritos denominado carrera administrativa, que se constituye en el



instrumento idóneo para el manejo de quienes ejercen la Función Pública, a fin de facilitar el cumplimiento de los principios y fines estatales, como los de la igualdad, la eficacia y la celeridad.

Se tiene, entonces, que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Asimismo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa deben hacerse con fundamento en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad sin discriminación alguna.

Ahora bien, el ordenamiento jurídico ha previsto la posibilidad de proveer cargos de carrera mediante nombramiento en provisionalidad, en los eventos en que se presentan vacancias definitivas o temporales, entre tanto se asignan en propiedad o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal.

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que si bien los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera administrativa no gozan del fuero de estabilidad que ampara a aquellos que han ingresado mediante concurso de méritos, sí tienen derecho a cierto grado de estabilidad laboral, en el entendido de que no pueden ser desvinculados mientras **i)** no sean sujetos de una sanción disciplinaria, **ii)** se provea el cargo respectivo a través de concurso y **iii)** **la desvinculación se produzca mediante un acto motivado**⁵.

De lo probado en el proceso y solución al caso concreto

En el presente asunto, se encuentra demostrado que a través de Resolución D.G.0067 del 26 de enero de 2006, el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC nombró provisionalmente al señor Francisco Montoya Ramírez en el cargo de profesional especializado, grado 20, del cual tomó posesión el 01 de febrero siguiente (fls. 258-259).

Posteriormente, mediante Resolución 320-0381 de 23 de junio de 2015, se dio por terminado el nombramiento provisional del demandante, bajo las siguientes consideraciones:

Que en la actualidad el abogado Francisco Montoya Ramírez se desempeña como Profesional Especializado Grado 17 del nivel profesional en la Dirección Ambiental Regional BRUT de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca

Que en desarrollo de las funciones propias del cargo por parte del abogado Francisco Montoya Ramírez, se evidencian situaciones que perturban el buen desarrollo de las funciones, poniendo en riesgo el cumplimiento de la función pública y que a continuación se relacionan:

- a. El 1 de diciembre de 2014 la Directora de la Dirección Regional Brut denuncia al abogado Francisco Montoya Ramírez, por hechos que originan presuntamente el*

⁵ Corte Constitucional, sentencia T-289 de 2011.



delito de Falsedad Ideológica en Documento Público, situación que actualmente se encuentra en investigación penal en la Fiscalía Seccional 23 de la Unión - Valle y en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la CVC.

b. Con fecha 3 de febrero de 2015, la Directora de la Dirección Regional Brut informa que el abogado Francisco Montoya Ramírez, incumplió con la obligación contemplada en la Resolución 0780 Nro. 0498 de diciembre 14 de 2009 en cuanto a realizar la entrega del cargo antes de salir a su periodo de vacaciones correspondientes al periodo de 2 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, las cuales salió a disfrutar el 2 de febrero de 2015, a pesar de haberse requerido mediante memorando y con lo cual deja prácticamente a la deriva el apoyo jurídico de la dependencia.

c. El 10 de febrero de 2015 se remite por la Oficina Asesora de Jurídica de la Corporación a la Oficina de Control Interno Disciplinario, irregularidades en el ejercicio de la Defensa Judicial de la CVC por parte del abogado Francisco Montoya Ramírez, por cuanto dejo de sustentar recurso de apelación en el proceso de reparación directa 2003-00276-00, razón por la cual el recurso en cita fue rechazado quedando en firme sentencia en contra de la CVC, razón por la cual fue condenada al pago de cuarenta y tres millones seiscientos treinta y nueve mil ochocientos quince pesos (\$43.639.815). (...)

En consideración a lo anterior y dadas las conductas del funcionario FRANCISCO MONTOYA RAMÍREZ, anteriormente señaladas las cuales se encuentran en procesos de investigación penal y disciplinaria y que evidentemente perturban el funcionamiento de la Administración, se hace necesario proteger la buena calidad del servicio público el cual se encuentra en riesgo máxime cuando su profesión y formación es de abogado del cual se requiere absoluta confianza y dedicación en sus actuaciones, a fin de garantizar los principios constitucionales y legales en la función pública, la defensa del patrimonio público, los cuales actualmente se encuentran en riesgo.

De los cargos endilgados

De acuerdo con el libelo genitor, las inconformidades del demandante frente al acto demandado radican en que, en su entender, se expidió: (i) de manera irregular y con infracción del ordenamiento jurídico, toda vez que se desconoció la obligatoriedad de motivarlo conforme a la realidad; (ii) con desconocimiento del derecho de defensa ya que no se le indicó en la notificación del acto acusado que recursos procedían, ante quien, y en qué términos y; (iv) que adolece de falsa motivación y desviación de poder, toda vez que no persiguió el interés general, la eficiencia ni la eficacia de la administración pública, sino que obedeció a un castigo laboral en su contra.

i. Expedición irregular e infracción del ordenamiento jurídico

Frente a este cargo de nulidad, sostiene el demandante que el nominador de la entidad desconoció la obligatoriedad de motivar el acto administrativo de retiro de un funcionario que desempeña un cargo de manera provisional, como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional y como lo exige la Ley 909 de 2004.



En efecto, el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, dispone que el retiro de los empleados que ocupen cargos de carrera administrativa, inclusive los nombrados en provisionalidad, deberá efectuarse mediante acto motivado:

«Artículo 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

...

Parágrafo 2º. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. (Resalta el Despacho).

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado».

Al respecto, ha sostenido el Consejo de Estado:

*«La motivación del acto de retiro del servicio de empleados nombrados en provisionalidad, aún respecto de aquellos cuyo nombramiento se haya producido en vigencia de la Ley 443 de 1998, y su desvinculación ocurra luego de entrada en vigencia de la Ley 909 de 2004, se justifica en atención a que, de acuerdo con el parágrafo 2º del artículo 41 de la citada Ley 909 de 2004 (que prevé las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa), la competencia para el retiro de los empleos de carrera (que pueden haber sido provistos a través de nombramientos en provisionalidad), es reglada, esto es, dicho retiro es procedente sólo y de conformidad con las causales consagradas en la Constitución Política y la ley, y el acto administrativo que así lo disponga debe ser MOTIVADO⁶, de tal manera que, la discrecionalidad del nominador sólo se predica respecto del retiro en **empleos de libre nombramiento y remoción**, la cual se efectuará mediante **acto no motivado** (inciso segundo parágrafo 2º, art. 41 Ley 909 de 2004). (Subrayas fuera del texto).*

*Así las cosas, de acuerdo con lo previsto en los artículos 13, 123 y 125 de la Constitución Política, 3º y 41 de la Ley 909 de 2005 y 10 del decreto 1227 del mismo año, **el retiro del servicio de los empleados que ocupen en la actualidad cargos de carrera en provisionalidad, debe ser justificado mediante la expedición de un acto administrativo motivado**, y para ello, la administración no debe considerar la fecha en la que se produjo la vinculación a través del nombramiento en provisionalidad, esto es, si fue o no con anterioridad a la vigencia de la nueva normatividad de carrera administrativa, pues ello implicaría un tratamiento desigual en detrimento incluso del derecho al debido proceso (en el aspecto del derecho a la defensa) respecto de aquellos cuyos nombramientos de produjeron en vigencia de la Ley 443 de 1998. (Resalta la Sala).*

⁶ De conformidad con el artículo 10 del Decreto 1227 de 2005 la provisionalidad puede darse por terminada antes de cumplirse el término de duración que se contempla en la misma disposición, mediante resolución motivada.



La motivación del acto de retiro del servicio frente a servidores que estén desempeñando en provisionalidad empleos⁷ de carrera administrativa, y que de manera expresa exige el legislador, luego de entrada en vigencia la Ley 909 de 2004, obedece a razones de índole constitucional que ya la Corte había precisado, y se traduce en la obligación para la administración de prodigar un trato igual a quienes desempeñan un empleo de carrera, el que funcionalmente considerado determina su propio régimen, que para los efectos de los empleados provisionales hace parte de sus garantías laborales, entre ellas la estabilidad relativa, en la medida en que su retiro del servicio se produce bajo una competencia reglada del nominador, por causales expresamente previstas (art. 41 Ley 909 de 2004, art. 10 Dec. 1227 de 2005), y que justifican la decisión que debe producirse mediante acto motivado»⁸.

Ahora bien, en el asunto de autos el demandante reprocha la Resolución 320-0381 de 23 de junio de 2015, porque en su entender desconoció el ordenamiento jurídico por no haber sido suficientemente motivado. No obstante, revisado su contenido, se advierte que el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca tomó la determinación de dar por terminado el nombramiento provisional del demandante, mediante resolución motivada, pues expuso concretamente 3 razones que lo condujeron a establecer el incumplimiento de las funciones del cargo de profesional especializado, grado 17, luego de confrontar los resultados de la gestión desempeñada con el Manual de Funciones y Competencias.

En ese contexto, es claro que el acto administrativo no fue expedido de manera irregular o con infracción de la Ley 909 de 2004, pues evidentemente no adolece de falta de motivación, razón por la cual este cargo de nulidad no está llamado a prosperar.

ii. Desconocimiento del derecho de defensa

En este punto del debate, el Despacho anuncia que despachará desfavorablemente el argumento del demandante, relativo a que se le vulneró su derecho a la defensa toda vez que *“no se le indicó en la notificación del acto de insubsistencia que recursos procedían, ante quien, y en qué términos”*.

Lo anterior cobra sentido, como primera medida, debido a que el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, por medio del cual se establecen los mecanismos que proceden contra los actos administrativos, se prohíbe de manera expresa y concreta, el de apelación contra las decisiones de los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial, así:

⁷ La función pública está integrada con criterio objetivo por funciones y no subjetivamente por personas.

⁸ Consejo de Estado, Sección Segunda. Sentencia de 23 de septiembre de 2010. Radicación número: 25000-23-25-000-2005-01341-02(0883-08), Consejero ponente: Gerardo Arenas Monsalve.



“ARTÍCULO 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. *Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.

2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

No habrá apelación de las decisiones de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos.

Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial” (Énfasis propio)

En el caso objeto de análisis, la resolución demandada fue expedida por el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca- CVC, lo cual explica indubitadamente que contra dicho acto, el único recurso que procedía en sede administrativa era el de reposición, habida cuenta que fue dictada por un jefe superior de una entidad del orden territorial, lo que habilitaba a la parte actora el poder demandar la legalidad de tal acto, tal como así pudo hacerlo en atención al contenido del inciso 2º del numeral 2º del artículo 161 del CPACA.⁹

Adicionalmente, aceptando que efectivamente contra el acto administrativo procediera el recurso de apelación, el hecho de no informar los recursos que procedían contra el acto administrativo demandado, no genera nulidad de este; el efecto de tal situación es que habilita a la parte para que proceda a demandar de manera directa tal como se indicó en el párrafo que precede.

iii. De la falsa motivación y la desviación de poder

Ahora bien, el Consejo de Estado¹⁰ ha explicado que **la falsa motivación** es un vicio del acto administrativo que se presenta cuando la situación de hecho que sirve de fundamento al acto administrativo se evidencia como inexistente, o cuando

⁹ **ARTÍCULO 161. REQUISITOS PREVIOS PARA DEMANDAR.** La presentación de la demanda se someterá al cumplimiento de requisitos previos en los siguientes casos: (...)

2. (...) **Si las autoridades administrativas no hubieran dado oportunidad de interponer los recursos procedentes, no será exigible el requisito al que se refiere este numeral.**

¹⁰ Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A, sentencia de diecisiete (17) de mayo de dos mil dieciocho (2018), radicación número: 17001-23-33-000-2013-00585-01(3623-14), actor: Gloria Amparo Claros Mejía, demandado: Municipio de Manizales - Personería de Manizales - Procuraduría General de la Nación.



existiendo unos hechos, éstos han sido calificados erradamente desde el punto de vista jurídico. En el primer caso se revela el error de hecho y en el segundo el error de derecho.

A su turno, **la desviación de poder** ha sido definida por la jurisprudencia Contencioso Administrativa como el vicio que afecta la finalidad del acto administrativo, bajo el entendido de que el propósito que el acto persigue configura un requisito que hace a su legalidad y que debe hallarse en el marco de la función administrativa y del ordenamiento jurídico; y por tanto, se configura cuando se está ante la presencia de una intención particular, personal o arbitraria de un sujeto que actúa a nombre de la administración, en la búsqueda de un fin opuesto a las normas a las que debe someterse.¹¹

De igual forma, ha advertido el Consejo de Estado que la demostración de una desviación de poder impone un análisis que trasciende la órbita de lo objetivo y formal del acto censurado, para trasladarse a la esfera estrictamente subjetiva de las personas que llevan la representación de la Administración, lo que a su turno implica la demostración del *iter desviatorio* para quien la alega como causal de anulación, en el sentido de **que debe aparecer acreditado fehacientemente que la autoridad nominadora actuó con fines personales, a favor de terceros o influenciado por una causa adversa al cumplimiento efectivo de los deberes públicos, que el ordenamiento legal le obliga observar**.¹²

- **De la falsa motivación**

Al respecto, el demandante reitera en su demanda que la entidad se limitó a señalar que la terminación del nombramiento obedecía al mejoramiento del servicio por un supuesto incumplimiento de funciones, las cuales se encontraban en etapa de investigación penal y disciplinaria, sin aportar prueba alguna que demostrara en qué sentido se proponía mejorarlo, pues el hecho de que quien lo remplazó no cumpliera con el requisito de *“22 meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del empleo, es decir en temas ambientales”*, no garantizaba el mejoramiento del servicio; y por el contrario, quedó demostrado su buen desempeño durante los años en que estuvo vinculado al instituto, lo que evidencia que el acto administrativo es arbitrario.

Frente a este aspecto, este Despacho debe decir que el acto administrativo que dio lugar a la terminación del nombramiento provisional del demandante se motivó en el incumplimiento de las funciones asignadas a su cargo en el Manual de Funciones y Competencias, conclusión a la que arribó el nominador después de analizar varios documentos que precedieron a dicha resolución.

Sin embargo, el accionante asevera que no se trata de una motivación que comporte razón suficiente para retirarlo del servicio y, por ende, se configura el vicio de falsa

¹¹ Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A. Sentencia de 26 de noviembre de 2009. Expediente 27001-23-31-000-2003-00471- 02 (1385-2009), Actor: Silvio Elías Murillo Moreno.

¹² *Ibídem*.



motivación, puesto que él se desempeñó como un trabajador ejemplar y llevaba muchos años en el servicio, aspectos que debieron valorarse al momento de tomar dicha decisión.

Se recuerda que para que se configure el alegado vicio se hace necesario probar una de las siguientes circunstancias: que los hechos que la Administración tuvo en cuenta como motivos de la decisión no estuvieron debidamente probados, o que ella omitió tener en cuenta hechos que sí estaban demostrados y que de haber sido valorados hubiesen conllevado a otra decisión.

En el caso *sub examine*, este Despacho evidencia que la parte actora no desvirtuó las presuntas irregularidades en el ejercicio de sus funciones encaminadas a la Defensa Judicial de la CVC, relativas a la omisión de sustentar en tiempo el recurso de apelación, en el proceso de reparación directa 2003-00276-00, quedando en firme una sentencia condenatoria en contra de la CVC, por valor de cuarenta y tres millones seiscientos treinta y nueve mil ochocientos quince pesos (\$43.639.815).

No obstante, si en gracia de discusión se tuviese por demostrado que el actor fungió como buen empleado público, esto es, atendía sus deberes y observaba buena conducta, esa circunstancia no le otorgaba fuero de estabilidad en el empleo, de modo que no era óbice para que el nominador ejerciera la potestad de remoción del cargo. Esto, en atención a que es deber de todo servidor público «*[c]umplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial*»,

Por lo demás, es del caso precisar que, si bien el señor Francisco Montoya Ramírez contaba con los requisitos esenciales para desempeñar el cargo de Profesional Especializado, Grado 17, adscrito a la Dirección Ambiental Regional BRUT de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca- CVC, como se demostró con su hoja de vida allegada al expediente, ello no es determinante para que fuera inamovible de su cargo, por cuanto, como atrás quedó anotado, el buen desempeño en el cargo por sí solo no otorga a su titular prerrogativa de permanencia en el cargo, toda vez que, lo normal es el cumplimiento del deber por parte del funcionario.¹³ El rendimiento y la buena conducta del empleado no limita la facultad del nominador para removerlo, máxime cuando las razones del nominador pueden ser variadas y diferentes a la consideración del rendimiento y la conducta del personal, en tanto siempre esas variadas razones, se encaminen todas al buen servicio público.

¹³ Esto, en atención a que es deber de todo servidor público «*[c]umplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial*», como lo consagran los artículos 34 (numeral 2) del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y 209 de la Constitución Política, este último según el cual la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de eficacia, celeridad e imparcialidad, entre otros.



En lo concerniente a la idoneidad y buen desempeño de los empleados de libre nombramiento y provisionales, el Consejo de Estado¹⁴ ha dicho:

Tratándose de decisiones discrecionales como la acusada, el registro en la hoja de vida del actor de unas calificaciones superiores en el desempeño de las funciones constitucional y legalmente asignadas no generan por sí solas fuero alguno de estabilidad ni pueden limitar la potestad discrecional que el ordenamiento le concede al nominador, pues ha sido criterio de la Corporación que la idoneidad para el ejercicio de un cargo y el buen desempeño de las funciones, no otorgan por sí solos a su titular prerrogativa de permanencia en el mismo, pues lo normal es el cumplimiento del deber por parte del funcionario.

[...]

En el caso concreto, [...] se observa que, no obstante advertirse un buen desempeño en sus funciones debe decirse, de una parte, que ello no otorga per se, inamovilidad en el cargo público, y de otra, que no se observan elementos de juicio que permitieran inferir a la Sala que la administración obró con desviación del poder en la expedición del acto con detrimento del mejoramiento del servicio.

Lo anterior para arribar a la conclusión de que la facultad discrecional para los cargos provisionales se trata de una atribución legal de que disponen los nominadores de este tipo de empleos que va atada a un grado de confianza para su desempeño y esta fue la razón que llevó a que, en su momento, el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca- CVC haya adoptado la determinación de separar de su trabajo al accionante, con una terminación de su nombramiento, pues, dadas las novedades, inconsistencias e irregularidades evidenciadas en el informe rendido por la Directora de la Regional Brut, esa confianza pudo verse mermada y, por ese motivo, en uso de aquella facultad, decidió prescindir de sus servicios.

Acerca de este tema, el Consejo de Estado¹⁵ ha sostenido que

«[l]a facultad discrecional conforme a nuestro ordenamiento, es parte del ejercicio de la función administrativa en tanto se encuentra al servicio del interés público o general conforme lo dispone el artículo 209 de la Constitución Política, operando como límite negativo del ejercicio de la facultad discrecional para excluir de cualquier decisión lo arbitrario, ilógico o irrazonable¹⁶. Esta facultad prevista en el anterior Código Contencioso Administrativo en el artículo 36 y hoy en el artículo 44 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, prevé la regla general de la discrecionalidad y plantea la proporcionalidad entre los hechos que le sirven de causa y los fines de la norma que lo autoriza, que no es otra cosa que la acción del hecho causal sobre el efecto jurídico, la medida o razón que objetivamente debe existir entre la realidad

¹⁴ Sección segunda, subsección B, fallo de 20 de marzo de 2013, expediente 05001-23-31-000-2001-03004-01 (357-12), C. P. Gerardo Arenas Monsalve.

¹⁵ Sentencia de 20 de agosto de 2015, expediente 25000-23-25-000-2010-00254-01 (1847-2012), C. P. Gerardo Arenas Monsalve.

¹⁶ «Radicado interno No. 1866-2010, actor: Diego León Villamarín, M.P. Gerardo Arenas Monsalve».



de hecho y el derecho que supone la verdad fáctica y su conexidad con la decisión¹⁷. En ese sentido conforme a los dos presupuestos de la citada norma, cabe precisar que la regla y medida de la discrecionalidad de un instrumento como la declaratoria de insubsistencia es la razonabilidad; vale decir, la discrecionalidad hace referencia a lo proporcionado e idóneo y al uso del poder dentro de límites justos y ponderados».

Ahora bien, en relación con las calidades de la persona que reemplazó al demandante, se advierte que, para ser nombrado en el cargo de Profesional Especializado, Grado 17 de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC, la Resolución 0100 No. 0084 de 2007, adoptó el manual específico de funciones y competencias laborales de la CVC, en el cual se estableció los requisitos para acceder al cargo, así: título profesional en: Derecho y título de posgrado en la modalidad de especialización en derecho administrativo, gestión ambiental y gerencia ambiental; y veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del empleo.

Para efectos del cumplimiento del requisito de idoneidad para acceder al cargo, el Despacho estableció que el reemplazo del demandante (Argemiro Jordán Sánchez) acreditó el título profesional en Derecho, recibido el 19 de agosto de 2005, lo cual permite inferir que cumplió con el requisito exigido en el manual de funciones de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC. De igual forma, se determinó que para la fecha en que se realizó el nombramiento, ostentaba ser especialista en Derecho Administrativo, título obtenido el 16 de diciembre de 2011¹⁸.

De la misma forma, para acreditar la experiencia requerida para el desempeño del cargo, obra dentro del expediente, copia de la historia laboral del señor Argemiro Jordán Sánchez, en la que se observa que se desempeñó como Alcalde del municipio de Ginebra desde el 01 de enero de 2008 al 08 de noviembre de 2011; Asesor jurídico en la Secretaria de Hacienda de la Alcaldía Municipal de Jamundí desde el 23 de febrero de 2014 hasta el 23 de julio del mismo año, y; Asesor del Despacho del Alcalde Municipal de Restrepo entre el 01 de octubre de 2013 al 15 de diciembre de dicho año.

Por su parte, el manual de funciones específicas consagró como objetivo principal del cargo, *“realizar las actividades de carácter jurídico, administrativo y de gestión ambiental que estén a cargo de la dependencia, con el fin de orientar las actuaciones de la Corporación de manera armónica con la normatividad que las rige”*. De la misma forma, describió las siguientes funciones esenciales:

- 1. Generar ideas y consolidar la información de la formulación de políticas, planes programas y/o reglamentaciones en lo referente al manejo de los asuntos jurídicos de la Corporación, para promover el cumplimiento de las disposiciones legales.*

¹⁷ «Radicación 25000-23-25-000-2000-04935-01 (1132-08) Actor, Elizabeth Herrera Neira, Demandado, Ministerio de Justicia y del Derecho y otro. M.P. Gerardo Arenas Monsalve».

¹⁸ Folios 1004 a 1042 PDF 2016-00424 DEMANDA ESCANEADA



2. Apoyar jurídicamente a la Dirección Ambiental Regional, en los aspectos relacionados con la interpretación de normas, emisión de conceptos, proyectos y procesos de contratación, para facilitar la toma de decisiones.

3. Apoyar jurídicamente los procesos de concertación, ajuste y seguimiento a los planes, planes básicos y esquemas de ordenamiento territorial, así como los planes de desarrollo y otros instrumentos de planificación, en concordancia con las dependencias responsables, las entidades territoriales y otros actores, para que dichos planes se ajusten a la normatividad aplicable.

4. Proyectar los actos administrativos que expida la Corporación, que sean solicitados por la Dirección Ambiental Regional, para evaluar que estén acordes con las disposiciones ambientales.

5. Proyectar las especificaciones jurídicas de los términos de referencia o de los pliegos de condiciones de las contrataciones que requiera la Dirección Ambiental Regional y participar desde su naturaleza en la tramitación de las mismas, para elaborar convenios o contratos que de ella se deriven.

6. Proyectar los conceptos a las consultas que formulen, tanto los funcionarios como los particulares, sobre interpretación y aplicación general de las normas ambientales que regulen los servicios que presta la Corporación para dar cumplimiento a las disposiciones legales.

7. Capacitar a los funcionarios de los entes territoriales o personas al interior o exterior de la Corporación en temas relacionados con normatividad, jurisprudencia, problemáticas y trámites ambientales, para la adecuada toma de decisiones.

8. Revisar y aprobar la póliza única de cumplimiento, para amparar la contratación de las Direcciones Ambientales Regionales.

10. Proyectar los actos administrativos que resuelven los recursos de reposición que sean interpuestos a la Dirección Ambiental Regional, para atender el cumplimiento de las disposiciones legales.

11. Asistir y representar a la Corporación en las diligencias de carácter judicial, extrajudicial, administrativos, ambientales y demás acciones en las cuales sea parte la entidad, que no estén atribuidos a otra dependencia, para defender sus intereses.

12. Mantener actualizada la información sobre el estado de las demandas instauradas por la entidad o en contra de ésta que estén a su cargo, para definir estrategias de defensa.

13. Realizar la supervisión o interventoría de los contratos, convenios u órdenes de trabajo que le sean asignados, según su competencia, para verificar el cumplimiento de los resultados esperados y de las condiciones contractuales.

14. Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y área de desempeño del cargo.

Conforme con lo anterior, el señor Argemiro Jordán Sánchez, contaba con los requisitos esenciales para desempeñar el cargo de Profesional Especializado,



Grado 17, adscrito a la Dirección Ambiental Regional BRUT de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca- CVC, como se demostró con la historia laboral allegada al expediente, y con la experiencia para el desarrollo de las funciones encomendadas, y si bien la hoja de vida del demandante era superior, ello no es suficiente para encontrar probado el desmejoramiento del servicio alegado por el demandante, ni determinante para que fuera inamovible del cargo, puesto que al haberse acreditado la experiencia relacionada para ejercer el cargo de acuerdo a lo consagrado en la Resolución 0100 No. 0084 de 2007, le otorga el derecho para ocupar el empleo.

Unido a lo anterior, la idoneidad y eficacia en la prestación del servicio alegada en la demanda, no se puede considerar como argumentos contundentes, en cuanto es obligación de todo servidor público, prestar sus servicios en forma óptima y eficiente, para la consecución de los fines esenciales del Estado. En consecuencia, no es dable definir una afectación del servicio con ocasión del acto administrativo ahora demandado, ya que se presume que fue expedido con fundamento en supuestos de hecho reales, objetivos, ciertos y en aras del buen servicio público.

- **De la desviación de poder en el ejercicio de la potestad discrecional**

El señor Francisco Montoya Ramírez insiste a partir de la declaración del señor James Antonio López Arango en que su retiro cristalizó una situación de represalia laboral de la que fue objeto y que se configuró i) por haber presentado el 22 de mayo de 2015, queja escrita en contra del nominador y ii) por las sugerencias realizadas por el Director de la entidad al Jefe de Control Interno Disciplinario de la época (2015), a fin de que éste lo suspendiera provisionalmente dentro de una investigación disciplinaria que se le seguía al actor.

En este punto, es oportuno señalar que, sobre el acoso laboral, ha sostenido la jurisprudencia constitucional, lo siguiente:

«Esta figura “constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar.”¹⁹

En la misma línea, diferentes países han venido incluyendo dentro de sus ordenamientos mecanismos encaminados a combatir los efectos nefastos del acoso laboral, dadas las implicaciones que tiene sobre el trabajo en condiciones dignas y justas²⁰. En Colombia fue expedida la Ley 1010 de 2006, “por medio de

¹⁹ Sentencia C-780 de 2007.

²⁰ Puede observarse la sentencia C-780 de 2007, en la cual se hizo un recuento de las medidas normativas que han adoptado diferentes países del mundo para combatir el acoso laboral. Se hizo a alusión al término en inglés “mobbing” utilizado por la doctrina respecto al cual se afirmó en esa oportunidad lo siguiente: “Esta conducta, también conocida con el anglicismo “mobbing”, ha sido definida por el psicólogo alemán Heinz Leymann como la “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes 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”, en la cual fueron contemplados como bienes jurídicos protegibles el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas; la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral; y el buen ambiente de la empresa²¹. En la sentencia C-780 de 2007, la Corte refirió:

“A su vez, esta disposición contiene una clasificación de los tipos de acoso laboral con definiciones particulares para cada uno de ellos. Así, la ley contempla seis modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, a saber: (i) maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre²²; (ii) persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador²³; (iii) discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política²⁴, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; (iv) entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas²⁵; (v) inequidad laboral, definida como la “asignación

comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. Según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicossomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares. Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: a. Asimetría de las partes. b. Intención de dañar. c. Causación de un daño. d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.” Subrayas fuera de texto.

²¹ Art. 1°, inc. 2°.

²² El texto literal de la definición de esta modalidad, contenida en la ley es el siguiente: “1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.

²³ La persecución laboral se encuentra definida por la ley, así: “toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”.

²⁴ En los términos de la Ley, este tipo de acoso se define de la siguiente manera: “3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

²⁵ La Ley define el entorpecimiento laboral como “toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o



de funciones a menosprecio del trabajador”²⁶; (vi) desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad²⁷.”»²⁸

De lo anterior, advierte el Despacho que, en el presente caso, no se configuró el vicio de desviación de poder alegado por el actor, habida cuenta que los señalamientos del mismo, relativos a que el acto censurado obedeció a un acto de represalia de que fue víctima, no pasaron de ser meras afirmaciones que carecen de soporte probatorio y que por lo tanto no cuentan con la entidad suficiente para estructurar el vicio que invalide la actuación reprochada.

En efecto, de la apreciación del recaudo probatorio, se evidencia una “posible” animadversión entre el señor Francisco Montoya Ramírez y el ingeniero Rubén Darío Materon Muñoz en calidad de Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, en virtud de una queja disciplinaria elevada por el señor Montoya Ramírez contra su nominador, pero en modo alguno se acreditó que tal circunstancia fuera el hecho determinante que conllevó a que el citado director, en su calidad de nominador, tomara la determinación de terminar su nombramiento provisional.

Y es que le correspondía a la parte actora acreditar de manera “fehaciente” el nexo causal entre los incidentes que se presentaron con el Director General y la expedición del acto acusado, pues para el Despacho no es clara la existencia del vínculo directo entre ambas situaciones, y que el nominador adoptó su decisión con base en las circunstancias descritas en el referido acto, ocurridas en la Dirección Ambiental Regional BRUT de la Unión – Valle.

Igualmente debe traerse a colación que los declarantes Christian Fernando Navarro Quintero, Oscar Sáenz Vélez y Luis Alberto Ramírez Franco manifiestan “creer” cuáles fueron las razones que motivaron el retiro de la actora, relatan los rumores que se tejieron alrededor de tal decisión, sobre unas presuntas represalias por declaraciones que hizo el señor Francisco Montoya Ramírez en contra del Director General, pero en definitiva se trata de meras especulaciones, **ya que a ninguno le consta las verdaderas causas que originaron la decisión atacada.**

Como se desprende de lo anterior, el operador judicial al analizar los medios de prueba allegados al expediente debe obtener la absoluta convicción sobre la desviación de poder alegada en la expedición del acto acusado que le permita concluir en forma razonable que la administración basó su decisión en razones

inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos”.

²⁶ Cfr. Ley 1010 de 2006, art. 2°, punto 5.

²⁷ La desprotección laboral es definida por la Ley 1010 de 2006 como “[t]oda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.

²⁸ Corte Constitucional, sentencia T-372-12.



diferentes a las que la ley previó para la desvinculación de la entidad, **circunstancia que no aconteció en el sub lite.**

- **De la persecución laboral**

Respecto al adelantamiento de investigaciones disciplinarias en su contra, vale la pena señalar que el legislador consagró un régimen disciplinario, Ley 734 de 2002²⁹, que es aplicable a los servidores públicos y que en el momento de ser incumplido, el Estado, en virtud de la potestad disciplinaria, debe iniciar las correspondientes actuaciones administrativas tendientes a esclarecer las faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones y su responsabilidad, proceso que debe estar presidido de todas las garantías constitucionales y legales que propendan por el ejercicio del derecho de defensa y debido proceso.

En atención a lo anterior, **el adelantamiento de investigaciones disciplinarias y sanciones en dicha materia no están presididas de un acoso laboral**, pues, como se mencionó, la finalidad de la potestad disciplinaria no es otra que la prevención y la buena marcha de la gestión pública, al igual que la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores que los afecten o pongan en peligro, aunado al hecho que, en este caso, de las pruebas obrantes dentro del expediente, se observa que las investigaciones se adelantaron en contra del señor Francisco Montoya Ramírez con posterioridad a que él fuera desvinculado.

En ese sentido, cabe resaltar que el demandante en momento alguno presentó una queja relacionada con un presunto acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad y, además, no se demostraron conductas que sean constitutivas de dicho acoso, tal y como lo consagra el artículo 7.º de la Ley 1010 de 2006.

Con base en los razonamientos que se dejan consignados, en armonía con los elementos de juicio allegados al expediente y apreciados en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin más disquisiciones sobre el particular, habrá de negarse las pretensiones de la demanda.

De la condena en costas

En cuanto a la condena en costas, se advierte que, si bien el artículo 188 del CPACA señala que en la sentencia el juez “*dispondrá*” sobre este asunto, no puede interpretarse que la imposición opera de forma automática. En efecto, conforme a lo dispuesto por el Consejo de Estado en providencia de 30 de mayo de 2019³⁰ la

²⁹ Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021, salvo el Artículo 30 que continúa vigente hasta el 28 de diciembre de 2023

³⁰ Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B” Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez, Bogotá D.C., treinta (30) de mayo de dos mil diecinueve (2019): (...) *En el numeral quinto de la parte resolutive del fallo controvertido, se condenó en costas a la parte demandada. Al respecto, la Sala reitera lo expuesto por ambas subsecciones de la Sección Segunda de esta Corporación*



norma bajo análisis impone al operador judicial determinar si en cada caso particular resulta procedente la condena conforme se acredite probatoriamente su causación. En el caso de autos no se encuentra debidamente probado en el expediente la causación de las costas, por lo tanto, las mismas deberán negarse.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO ADMINISTRATIVO ORAL DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA**-, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda, en los términos expuestos en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA en costas.

TERCERO: Una vez ejecutoriada la presente providencia, expídase copia auténtica de la misma con las respectivas constancias de su notificación y ejecutoria de conformidad con el artículo 114 inc. 2º del C.G.P.

CUARTO: En firme ésta providencia, archívese el expediente, previas las anotaciones de rigor en el sistema.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**ANDRÉS GONZÁLEZ ARANGO
JUEZ**

sobre el particular, en la medida que el artículo 188 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, impone al juez la facultad de disponer sobre su condena, lo cual debe resultar de analizar diversos aspectos dentro de la actuación procesal, tales como la conducta de las partes, y que principalmente aparezcan causadas y comprobadas, siendo consonantes con el contenido del artículo 365 del Código General del Proceso; descartándose así una apreciación que simplemente consulte quien resulte vencido para que le sean impuestas. (...)

Firmado Por:
Andres Gonzalez Arango
Juez
Juzgado Administrativo
Oral 002
Cartago - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **77f9098db39531395a1d6e89edb6cdf7863a3981850b862827eb97792ca1d95**

Documento generado en 09/12/2022 01:48:02 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>