


**RV: Contestación Demanda Radicado No. 50001 23 33 000 2019 00215 00**

Secretaria General Tribunal Administrativo - Seccional Villavicencio  
<sgtadmvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Vie 19/03/2021 15:42

**Para:** Victoria Eugenia Duran Pinilla <vduranp@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**CC:** Nelson Ivan Gonzalez Alvarez <ngonzalal@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 1 archivos adjuntos (9 MB)

Contestacion Demanda Monica delgado.pdf;

50001233300020190021500 NyR Dra Teresa (D).

---

**De:** confianza juridica <colectivodeabogadoscsj@gmail.com>

**Enviado:** viernes, 19 de marzo de 2021 1:43 p. m.

**Para:** Secretaria General Tribunal Administrativo - Seccional Villavicencio  
<sgtadmvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Cc:** CONFIANZA SEGURIDAD <csjarchivo@gmail.com>

**Asunto:** Contestación Demanda Radicado No. 50001 23 33 000 2019 00215 00

# JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA

## Abogado

Honorable Magistrada  
**TERESA HERRERA ANDRADE**  
Tribunal Administrativo del Meta  
E. S. D.

**Medio de control:** Nulidad y Restablecimiento del derecho  
**Radicacion:** No. 50001-23-33-000-2019-00215-00  
**Demandante:** Monica María Delgado Pinillos  
**Demandados:** Departamento del Meta y otros

**Tramite:** Contestación demanda

JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA, abogado en ejercicio, mayor de edad, con domicilio en la ciudad de Villavicencio, identificado con cedula de ciudadanía N° 86.046.236 expedida en Villavicencio, portador de la Tarjeta Profesional N° 212111, apoderado especial del Departamento del Meta, de conformidad con el poder que me ha sido conferido, y que se allega con el presente escrito, por medio del presente, doy contestación a la demanda en los siguientes terminos;

### I.- Frente a los hechos

Hecho 1. **Es cierto Parcialmente.** Es cierta la afirmación relativa a la condición de entidad pública de carácter especial que le otorga la ley 100 de 1993 al Hospital Departamental de Granada. **No es cierto** que sea un hospital de segundo nivel de complejidad.

Hecho 2. **No nos consta.** Nos atenemos a lo que se pruebe en el proceso de ser necesario para las resultas del mismo.

Hecho 3. **No es un hecho,** es una relación de las normas que regulaban el nombramiento y evaluación de los gerentes de las E.S.E.

Hecho 4. **No es un hecho,** es una relación de las normas.

Hecho 5. **No nos consta,** será materia del debate probatorio de ser necesario para las resultas del proceso.

Hecho 6. **Es cierto,** conforme a la copia del acuerdo 209 del 9 de abril de 2018 allegado con la demanda.

Hecho 7. **Es cierto,** conforme a los documentos allegados con la demanda.

# JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA

## Abogado

Hecho 8. **Es cierto parcialmente.** Es cierta la presentación de una queja por la hoy demandante en la procuraduría con la fecha que indica la demanda, conforme aparece acreditado con la demanda al allegar el oficio con radicado de dicha fecha ante la Procuraduría. **No nos constan** los hechos de la misma, nos atengamos a lo que se pruebe en el proceso de ser necesario para las resultas del proceso.

Hecho 9. **No nos consta,** nos atengamos a lo que se pruebe dentro del proceso.

Hecho 10. **Es cierto parcialmente.** Es cierto que en la fecha señalada la demandante hizo entrega en la Procuraduría de una queja, conforme aparece acreditado con la demanda al allegar el oficio con radicado de dicha fecha ante la Procuraduría. **No nos constan** los hechos de la misma, nos atengamos a lo que se pruebe en el proceso de ser necesario para las resultas del proceso.

Hecho 11. **Es cierto parcialmente.** Es cierto que en la fecha señalada la demandante hizo entrega en la Procuraduría de una queja, conforme aparece acreditado con la demanda al allegar el oficio con radicado de dicha fecha ante la Procuraduría. **No nos constan** las afirmaciones contenidas en el mismo, serán materia del debate probatorio de ser necesario para las resultas del proceso.

Hecho 12. **No nos consta,** nos atengamos a lo que se pruebe dentro del proceso.

Hecho 13. **No nos consta,** nos atengamos a lo que se pruebe dentro del proceso.  
**Hecho 13.** (sic) (así aparece numerado en la demanda) **Es cierto.** En este hecho se hace referencia a la notificación personal del decreto 619 de 2018.

Hecho 14. **Es cierto,** por así aparecer referido en el decreto 039 de 2019.

Hecho 15. **Es cierto,** conforme aparece consignado en el documento de la Procuraduría 48 judicial para asuntos Administrativos.

Hecho 16. **Es cierto,** conforme aparece consignado en el documento expedido por la Procuraduría 48 judicial para asuntos Administrativos.

Hecho 17. **Es cierto** conforme aparece consignado en el documento expedido por la Procuraduría 48 judicial para asuntos Administrativos.

## II.- Frente a las pretensiones

Me opongo a todas y cada una de las pretensiones por carecer de fundamento jurídico y factico, para lo cual presento las siguientes:

## III.- Excepciones

# JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA

## Abogado

### III.-A- Previas.

#### III.A-1- Inepta demanda- por ausencia del requisito de procedibilidad de conciliación extrajudicial respecto de varias pretensiones contenidas en la demanda

Con el fin de sustentar la presente excepción me permito hacer la siguiente precisión:

#### Del requisito de procedibilidad de conciliación extrajudicial

El artículo 161 del C.P.A.C.A. dispone que toda demanda donde se formulen pretensiones de Nulidad con restablecimiento del derecho, **debe someterse al requisito previo de conciliación extrajudicial**, el texto indica:

*“Artículo 161. Requisitos previos para demandar. La presentación de la demanda se someterá al cumplimiento de requisitos previos en los siguientes casos:  
1. Cuando los asuntos sean conciliables, **el trámite de la conciliación extrajudicial constituirá requisito de procedibilidad de toda demanda en que se formulen pretensiones relativas a nulidad con restablecimiento del derecho, reparación directa y controversias contractuales.**” (negritas y subrayas fuera del texto original)*

#### Como se cumple el requisito de procedibilidad?-requisitos.

El Consejo de Estado en sus pronunciamientos ha indicado que la solicitud de conciliación debe **tener identidad con la demanda**, en cuanto a:

1. Las partes
2. Las causas o hechos que le sirven de fundamento a las pretensiones
3. El objeto o pretensiones.

Ha dicho el Consejo de Estado que: **Debe haber equivalencia entre el objeto de la conciliación y el de la Demanda**, quiere decir lo anterior que las pretensiones vía conciliación deben coincidir con las de la demanda.

Así lo ha expresado:

*“para el agotamiento del requisito de procedibilidad de conciliación, se deben reunir los siguientes presupuestos: (i) identidad entre las partes que asisten al trámite de conciliación y luego concurren al proceso en calidad de partes, (ii) correspondencia entre la causa o los hechos que se sirven de fundamento a la pretensión de conciliación y que, con posterioridad, se proponen en la demanda y (iii)*



# JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA

## Abogado

***equivalencia entre el objeto de la conciliación y el de la demanda (...).***<sup>1</sup>  
(Negritas fuera del texto)

En el caso que nos ocupa al revisar la constancia emitida por la Procuraduría Judicial Administrativa 48 Judicial para asuntos Administrativos donde se tramitó la Conciliación Extrajudicial que se allegó con la demanda, vemos que **no se agotó el requisito de procedibilidad respecto de varias de las pretensiones que hoy aparecen incluidas en la demanda.**

En el cuadro que se presenta a continuación se hace evidente la divergencia entre las pretensiones incluidas en **la conciliación extrajudicial y las contenidas en la demanda.**

PRETENSIONES CONCILIACION	PRETENSIONES DEMANDA
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se declare la nulidad de los Decretos Nos. 619 de 28 de noviembre de 2018 y 039 de enero 17 de 2019 en virtud de los cuales se retira a mi cliente del cargo de Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E.</li><li>2. Se disponga el restablecimiento del derecho de la señora MONICA MARIA DELGADO PINILLOS, para lo cual, se ordene su reintegro en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o superior categoría y remuneración, y el pago de todos los emolumentos dejados de percibir, con los reajustes correspondientes, desde el momento de su remoción y hasta cuando sea reincorporar al servicio. Al momento de esta solicitud han transcurrido cuatro meses. Si su salario al mes era \$11.803.000, más prestaciones \$2. 960.750, nos arroja \$14.803.750 por cuatro meses, un gran total de <b>\$59.215.000</b> que va a ser la cuantía del proceso.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-Se declare la nulidad de los Decretos Nos. 619 de 28 de noviembre de 2018 y 039 de enero 17 de 2019, en virtud de los cuales se retira a mi cliente del cargo de gerente del hospital departamental de Granada E.S.E. expedidos por el Gobernador Del Meta</li><li>2. <b>Qué se declare la nulidad de los acuerdos Nos. 209 de 9 de abril de 2018 y 210 de 26 de abril de 2018 <u>expedidos por el Hospital Departamental de Granada . E. S. E..</u></b></li><li>3. <b>Que se declare la nulidad de la Resolución No. 009519 de 31 de agosto de 2018. expedida por la <u>Superintendencia Nacional de Salud.</u></b></li><li>4. Se disponga el restablecimiento del derecho de la señora MONICA MARIA DELGADO PINILLOS, para lo cual, se ordene su reintegro en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o superior categoría y remuneración, y el pago de todos los emolumentos dejados de percibir, con los reajustes correspondientes, desde el momento de su remoción y hasta cuando sea reincorporar al servicio. Al momento de esta demanda han transcurrido seis meses. Si su salario al mes era \$11.803.000, más prestaciones \$2.</li></ol>

<sup>1</sup> Consejo De Estado, radicado 57992, Magistrado Ponente: Guillermo Sánchez Luque.

## **JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA** **Abogado**

3. Se disponga que, para todos efectos, legales ha habido continuidad en la prestación de servicio.	960.750, nos arroja \$14.803.750 por seis meses, un gran total de <b>\$88.822.500</b> que va a ser la cuantía del proceso. 5. Que se disponga que para todos efectos legales no hubo solución de continuidad en la prestación de los servicios por mi representado, desde cuando fue desvinculado hasta cuando sea efectivamente reintegrado.
---	--

Como puede leerse en el cuadro anterior, **en la demanda se incluyeron** como pretensiones 2 y 3 las siguientes:

2. -Qué se declare la nulidad de los acuerdos **Nos. 209 de 9 de abril de 2018 y 210 de 26 de abril de 2018 expedidos por el Hospital Departamental de Granada E. S. E.**

3.-Que se declare la nulidad de la **Resolución No. 009519 de 31 de agosto de 2018. expedida por la Superintendencia Nacional de Salud.**

Pretensiones que **NO fueron incluidas en la conciliación extrajudicial** que se adelantó ante la Procuraduría, con el fin de agotar el requisito de procedibilidad.

Si bien en la conciliación extrajudicial no se concilia la legalidad de los actos, si se tramita con el fin de poder eventualmente conciliar los intereses económicos derivados de los mismos, pero no es posible hacerlo si no se cuestiona la nulidad de los mismos.

De tal manera que si el convocante pretendía llegar a un acuerdo conciliatorio con el Hospital Departamental de Granada y la Superintendencia de Salud, y además agotar el requisito de procedibilidad debió incluir dichas pretensiones en la solicitud de conciliación.

Los actos administrativo expedidos por la Gobernación del Meta corresponden a la materialización o ultimo evento que se produce dentro de un procedimiento establecido en la ley 1438 de 2011 "**por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones**" que en su artículo 74 determinaba la forma de evaluar la gestión de los gerentes de las E.S.E.s, y el retiro del cargo cuando la evaluación de su gestión **no fuera satisfactoria.**

El contenido del mencionado artículo es el siguiente:

*"ARTÍCULO 74. EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL DIRECTOR O GERENTE DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN TERRITORIAL. Para la evaluación de los planes de gestión, se deberá dar cumplimiento al proceso:*

## JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA Abogado

74.1. El Director o gerente de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá presentar a la Junta Directiva un informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión, el cual deberá ser presentado a más tardar el 1o de abril de cada año con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Los contenidos del informe y de la metodología serán definidos por el Ministerio de Protección Social.

74.2. La Junta Directiva deberá evaluar el cumplimiento del plan de gestión del Director o Gerente dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación del informe de gestión.

74.3. Los resultados de la evaluación se harán constar en un acuerdo de la Junta Directiva, debidamente motivado, el cual se notificará al Director o Gerente quien podrá interponer recurso de reposición ante la Junta Directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

74.4. La decisión de la Junta Directiva tendrá recurso de reposición ante la misma junta y de apelación en el efecto suspensivo, ante la Superintendencia Nacional de Salud, para resolver dichos recursos se contará con un término de quince (15) días hábiles.

74.5. Una vez cumplido el proceso establecido en el presente artículo y en firme el resultado de la evaluación y esta fuere insatisfactorio dicho resultado será causal de retiro del servicio del Director o Gerente, para lo cual la Junta Directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a haber quedado en firme el resultado de la evaluación, deberá solicitar al nominador con carácter obligatorio para este, la remoción del Director o Gerente aun sin terminar su periodo, para lo cual el nominador deberá expedir el acto administrativo correspondiente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contra este acto no procederán los recursos de ley.

74.6.....” (Negritas y subrayas fuera del texto original).

Como se dijo líneas arriba, los actos administrativos expedidos por la Gobernación del Meta, contenidos en los decretos **619 de 2018** (por medio del cual se produjo el retiro del cargo de la gerente del hospital de granada-Meta, producto de la evaluación insatisfactoria) y **039 de 2019** (que resolvió el recurso de reposición del decreto 619 de 2018) corresponden al **cumplimiento obligatorio** de la aplicación **de la evaluación del desempeño** de la gerente del Hospital de Granada-Meta.

Al Gobernador del Departamento, en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 74.5 de la ley 1438 de 2011, le correspondía darle cumplimiento con carácter de **obligatorio**, a la solicitud de la junta Directiva del Hospital de hacer la remoción del cargo de la gerente.

Como conclusión de lo anterior, si la intención del demandante es la nulidad de estos actos expedidos por la Gobernación del Meta, debió **atacar los fundamentos que dieron origen a los mismos**, estos es; los que realizaron **la evaluación del desempeño de la gerente**, y para poder hacerlo debió **convocar a conciliar los**

# **JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA**

## **Abogado**

**intereses económicos de dichos actos a las entidades que los expedieron**, sin embargo **no lo hizo**, pues en la conciliación extrajudicial solo incluyó pretensiones de nulidad de los actos expedidos por la Gobernación del Meta.

Sin el agotamiento del requisito de procedibilidad de conciliación Extrajudicial de los actos del Hospital de Granada y de la Superintendencia de Salud, no puede hoy demandarse la nulidad de dichos actos.

Queda así demostrada la excepción **de inepta demanda por ausencia del agotamiento del requisito de procedibilidad de conciliación extrajudicial**, respecto de los actos contenidos en los acuerdos Nos. 209 de 9 de abril de 2018 y 210 de 26 de abril de 2018 expedidos por la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E. S. E., y la Resolución No. 009519 de 31 de agosto de 2018. expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, motivos que me permiten solicitar del despacho así declararlo.

### **III.A-2- Inepta demanda por indebida acumulación subjetiva de pretensiones.**

En aplicación del numeral 5 del artículo 180 de la ley 1437 de 2011, corresponde al Juez decidir de oficio o a petición de parte sobre los vicios que se hayan presentado en el proceso con el fin de evitar sentencias inhibitorias.

En el presente proceso se pretende la nulidad de unos actos administrativos que concluyeron con el retiro del cargo de la Señora Monica Delgado que se desempeñaba como Gerente del Hospital de Granada-Meta E.S.E. por evaluación insatisfactoria.

Se pretende que como consecuencia de la Nulidad de los actos se proceda al reintegro a la demandante al cargo que desempeñaba (Gerente del Hospital de Granada-Meta E.S.E.).

Como se demostró en el acápite anterior esta demostrado que la parte demandante dentro de la convocatoria en conciliación no incluyó pretensiones de Nulidad de los actos expedidos por la Junta Directiva del Hospital de Granada-Meta. E.S.E., ni de la Superintendencia de salud, lo que conlleva la presencia de la excepción de inepta demanda por falta de agotamiento del requisito de procedibilidad de la acción respecto de las pretensiones relativas a la nulidad de los actos expedidos por estas autoridades esto es; los acuerdos Nos. 209 de 9 de abril de 2018 y 210 de 26 de abril de 2018 expedidos por el Hospital Departamental de Granada E. S. E., y la Resolución No. 009519 de 31 de agosto de 2018. expedida por la Superintendencia Nacional de Salud.

Al no poder el demandante incluir pretensiones contra los acuerdos Nos. 209 de 9 de abril de 2018 y 210 de 26 de abril de 2018 expedidos por el Hospital

# JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA

## Abogado

Departamental de Granada E. S. E., y la Resolución No. 009519 de 31 de agosto de 2018. expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, por sustracción de materia no podrá hacer pretensiones de reintegro al cargo de la demandante, pues dicha disposición no puede ser asumida en la sentencia por lo siguiente.

Los actos que expidió el Departamento del Meta son una **acción** que debía realizar el Gobernador del Departamento de manera **obligatoria, al haber quedado en firme una evaluación insatisfactoria** de la gestión de la gerente del Hospital de Granada-Meta.

Al no poder atacar el demandante la evaluación del desempeño contenida en los actos de la junta Directiva y de la Superintendencia de Salud, no puede pedir que el Despacho ordene un reintegro al Departamento del Meta, si su evaluación insatisfactoria, origen del retiro del cargo mantiene su vida jurídica.

Es evidente que se hizo una indebida acumulación de pretensiones en este caso, la que se produce como consecuencia de la excepción anterior de inepta demanda por el agotamiento del requisito de procedibilidad de Conciliación extrajudicial, lo que conllevaría que se tramitara un proceso de nulidad en el cual el despacho deberá inhibirse de pronunciarse frente a la pretensión de reintegro. Razones suficientes para solicitar del despacho declarar probada esta excepción.

### **III-A-3. Inepta demanda por ausencia del fundamento o motivo de violación de los actos demandados y explicación del concepto de violación**

El artículo 162 del CPACA incluye dentro de los requisitos de la demanda en el numeral 4, que en la demanda deben **indicarse las normas violadas y explicarse el concepto de su violación.**

La norma en cita prescribe:

#### ***“Requisitos de la Demanda***

*Artículo 162. Contenido de la demanda. Toda demanda deberá dirigirse a quien sea competente y contendrá:*

*....*

**4.** *Los fundamentos de derecho de las pretensiones. Cuando se trate de la impugnación de un acto administrativo deberán indicarse las normas violadas y explicarse el concepto de su violación”. (negritas y subrayas fuera de texto original)*

El C.P.A.C.A. dispone en el artículo 137 que los actos pueden ser demandados por las siguientes causales;

## **JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA** **Abogado**

1. Cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse.
2. Cuando hayan sido expedidos sin competencia.
3. Cuando hayan sido expedidos en forma irregular.
4. Cuando hayan sido expedidos con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa.
5. Cuando hayan sido expedidos mediante falsa motivación.
6. Cuando hayan sido expedidos o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió.

El artículo en cita dispone;

*“Artículo 137. Nulidad. Toda persona podrá solicitar por sí, o por medio de representante, que se declare la nulidad de los actos administrativos de carácter general.*

*Procederá cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse, o sin competencia, o en forma irregular, o con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa, o mediante falsa motivación, o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió.”*

En la presente demanda no se cumplió con el deber de **indicar las normas violadas y explicar el concepto de su violación**, requisito que tiene como fin entregar al juez el camino con base en el cual debe producir su pronunciamiento.

Cuando en una demanda se omite este requisito la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha indicado: “**carece de razonabilidad que el juez contencioso tenga la obligación de buscar oficiosamente las causales de ilegalidad del acto administrativo**”.

Dentro del contenido de la demanda, **no se invoca ninguna causal de nulidad de las contenidas en la ley** (ley 1437 de 2011 artículo 137) para poder desvirtuar su presunción de legalidad.

Al no incluirse causal de Nulidad se **omitió explicar el concepto de violación de las disposiciones legales invocadas como infringidas** .

Al revisar el escrito de la demanda no se encuentra en ella el concepto de la violación de las normas que se mencionen como vulneradas por los actos proferidos por el Gobernador del Departamento del Meta.

Si bien en la demanda incluye un acápite denominado **fundamentos de derecho** en él, no se menciona ninguna causal de nulidad de las contenidas en la ley, y tampoco se **explicó el concepto de violación de las disposiciones legales invocadas como infringidas**.

## JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA Abogado

En la parte final del acápite de fundamentos de derecho el demandante incluye un título que nomina NORMAS VIOLADAS, bajo el cual solo incluye el artículo 53 Constitucional pero no indica la forma como la vulneración de dicha norma es una causal de nulidad de los actos proferidos por el Gobernador del Meta.

Como se mencionó anteriormente, esta omisión hace que al despacho no se le haya entregado la hoja de ruta para pronunciarse sobre la nulidad de los actos expedidos por el Gobernador del Departamento del Meta, elementos sin los cuales carece de fundamentos para pronunciarse sobre su nulidad.

El Consejo de Estado ha dicho que al despacho judicial no le es posible revisar la legalidad de los actos demandados sin que en la demanda se explique el concepto de la violación, por cuanto su labor se limita a “**estudiar las razones de inconstitucionalidad o ilegalidad expuestas en la demanda**”.

*“considera la Sala que el Juez Contencioso Administrativo no puede realizar el estudio de legalidad del acto administrativo acusado con normas no invocadas en la demanda, ni atender conceptos de violación no alegados, sino que debe limitarse a estudiar las razones de inconstitucionalidad o ilegalidad, expuestas en la demanda, que cumplan con ser claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes, como carga mínima de argumentación habida cuenta de que el actor omitió explicar el concepto de violación de las disposiciones legales invocadas como infringidas, se incumplió con el mandato contenido en la disposición antes transcrita, que impone el deber de indicar las normas violadas y explicar el concepto de su violación, al impugnar un acto administrativo.”<sup>2</sup> (negritas fuera del texto)*

La Corte Constitucional, sobre esta omisión ha expresado:

*“De lo expuesto, se concluye que es razonable exigir a los accionantes señalar la norma y el motivo de la violación cuando impugnen la legalidad de un acto administrativo. En efecto, si el acto jurídico es una expresión de voluntad de la administración que produce efectos jurídicos, que se presume legal y es ejecutivo y ejecutorio, le corresponde a quien alega su carencia de legitimidad precisar la razón de su nulidad. En contraste, como lo estableció esta Corte en la sentencia C-197 de 1999 carece de razonabilidad que el juez contencioso tenga la obligación de buscar oficiosamente las causales de ilegalidad del acto administrativo, toda vez que ello es en extremo difícil y en ocasiones imposible por las innumerables normas que regulan la actuación de la administración”<sup>3</sup>. (negritas fuera del texto)*

---

<sup>2</sup> Consejo de Estado Sección Primera-Consejera ponente: María Elizabeth García González-Radicación número: 11001-03-24-000-2009-00158-00- 20 de febrero de 2014- Actor: Jhon Jairo Barberi Forero- Demandado: Gobierno Nacional-Referencia: Acción Pública de Nulidad.

<sup>3</sup> T-553 del 16 de julio de 2012,

# JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA

## Abogado

Lo que nos demuestra la presencia de la excepción previa de inepta demanda por omisión de la causal o causales de nulidad y la explicación del concepto de la violación.

### III.B. De merito

**III-B-1. Ausencia de demostración de causal de Nulidad que invalide los actos expedidos por el Gobernador del Meta, estos se fundamentaron en las normas que regulaban el trámite de retiro del cargo de los gerentes de las E.S.E. como consecuencia de la evaluación del desempeño.**

Como se expresó en la excepción propuesta de inepta demanda por omisión de la causal o causales de nulidad y la explicación del concepto de la violación en la presente demanda se omitió la inclusión de la causal de nulidad de los actos y la fundamentación o explicación de la misma.

Para esta excepción y en el caso de que no se despache como previa nos permitimos remitirnos a los argumentos expuestos en ella y a los siguientes:

#### De las causales de Nulidad de los actos

El C.P.A.C.A. dispone en el artículo 137 que los actos pueden ser demandados por las siguientes causales;

1. Cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse.
2. Cuando hayan sido expedidos sin competencia.
3. Cuando hayan sido expedidos en forma irregular.
4. Cuando hayan sido expedidos con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa.
5. Cuando hayan sido expedidos mediante falsa motivación.
6. Cuando hayan sido expedidos o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió.

Como se evidenció anteriormente el demandante no invoca ninguna de las causales de nulidad de los actos que la ley incluye, tampoco realizó su actividad probatoria en ese sentido.

Pero si se revisara la presencia de nulidad de los actos que la ley dispone en los actos expedidos por el Gobernador del Meta, pese a que como se ha demostrado las posturas de las altas cortes son coincidentes en indicar que sin dicha mención, no le corresponde al Juez **buscar oficiosamente las causales de nulidad**, pero como un simple ejercicio veremos que el demandante no podía incluir ninguna de las causales porque no es posible tachar de ellas a los actos del Gobernador del Meta por los siguiente:



# **JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA**

## **Abogado**

Dado que los actos fueron expedidos en cumplimiento de una **obligación legal**, NO PUEDE predicarse de los mismos ninguna de las causales como se refiere enseguida:

1. Cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse. (los actos precisamente se fundan en una ley)
2. Cuando hayan sido expedidos sin competencia. (la ley otorga la competencia al Gobernador de expedir el acto)
3. Cuando hayan sido expedidos en forma irregular. (no existe ninguna tacha de irregularidad de los actos y no existe)
4. Cuando hayan sido expedidos con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa. (se concedió el recurso de reposición el cual fue resuelto)
5. Cuando hayan sido expedidos mediante falsa motivación. (la única motivación del acto en realidad es que la ley ordena realizar el retiro del cargo cuando haya calificación insatisfactoria)
6. Cuando hayan sido expedidos o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió. (tampoco existe posibilidad de ello)

**Los argumentos de la demanda pretenden desconocer que el Gobernador del Meta no tenía competencia para tomar una decisión diferente a la que la ley le ordenaba.**

Como está dispuesto en la ley, al gobernador del Departamento del Meta, le correspondía **de manera obligatoria** dar cumplimiento al retiro del cargo de la gerente del Hospital de Granada-Meta por así determinarlo la ley luego de que se produce una evaluación insatisfactoria de su desempeño.

En la demanda no se cuestiona lo aquí afirmado, por el contrario los motivos invocados como nulidad del acto no van dirigidos a ello, sino a criticar que el Gobernador en su momento no hubiera decidido aplicar lo dispuesto en la ley sino ignorar su contenido.

Las unicas tachas que el demandante incluye en el libelo son un llamado acoso laboral y la protección de maternidad.

**El Departamento del Meta- su Gobernador no tenía competencia para definir la situación laboral de la señora Monica delgado**

Al Gobernador del Departamento del Meta unicamente le correspondía dar cumplimiento al retiro del cargo de la demandante por que asi se lo ordenaba la ley, no existe norma que le permitiera realizar ningun tipo de analisis respecto del retiro de la funcionaria.

# **JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA**

## **Abogado**

### **La Causal de retiro del servicio de la demandante es una causal legal**

Los cargos de los Gerentes se las E.S.E.s para la época de los hechos tenía definido en la ley un periodo fijo de vinculación y la ley también establecía como causal de retiro la calificación insatisfactoria de su gestión.

En estos casos no se puede considerar su retiro como un despido sino que se trata de una causal objetiva de retiro del servicio, establecida en la ley, lo que elimina cualquier duda sobre discriminación de algún tipo por su estado de embarazo.

Dice la demanda que se vulneraron los derechos fundamentales de la demandante porque en el momento en que se la desvinculó del servicio se encontraba en estado de embarazo, como se ha dicho en principio su criterio no es aplicable toda vez que a ella no se le practicó un retiro en el cual estuviera incluida la voluntad del nominador, sino que se trató de una causal de retiro establecida en la ley, y que como se dijo antes si ella consideraba mal evaluada su gestión debió atacar estas decisiones y la demanda no lo hace.

### **IV.- Anexos**

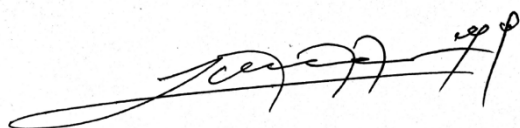
1. Expediente administrativo relativo a la expedición de los Decretos Nos. 619 de 2018 y 039 de 2019, expedidos por el Gobernador del Departamento del Meta.
2. Poder para actuar en seis (6) folios.

### **V.- Notificaciones**

Al Departamento del Meta en la siguiente dirección Carrera 33 # 38-45 Barrio el Centro – Plazoleta Los Libertadores de la ciudad de Villavicencio correo electrónico [notificacionesjudiciales@meta.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@meta.gov.co)

El suscrito: Las recibiré en la Calle 47 Bis-b No. 28-66 interior 4 – Condominio la Victoria, Barrio caudal Oriental, Villavicencio- Meta. correo electrónico [colectivodeabogadoscsj@gmail.com](mailto:colectivodeabogadoscsj@gmail.com)

Atentamente,



**JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA**  
C.C. N° 86.046.236 de Villavicencio  
T.P. N° 212111 del C.S. J.



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

Villavicencio, 27 de noviembre de 2018

Doctora  
**MARCELA AMAYA GARCÍA**  
Governadora del Meta  
Carrera 33 No 38-45 Centro  
Villavicencio

**Asunto:** Solicitud de retiro del servicio de la Señora Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E.

Reciba un atento saludo.

En cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 74.5 de la Ley 1438 de 2011, la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., se permite informarle que **el resultado insatisfactorio de la evaluación del Plan de Gestión de la Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E. quedó en firme** de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 9519 del 31 de agosto de 2018 emanada de la Superintendencia Nacional de Salud, *“por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto contra el Acuerdo 209 del 09 de abril de 2018, modificado por el Acuerdo 910 del 26 de abril de 2018, proferidos por la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada Empresa Social del Estado – Nivel II”,* cuyo contenido fue comunicado al apoderado de la presidencia de la Junta Directiva el 16 de noviembre de 2018 mediante NURC-2-2018094782.

El texto de dicha Resolución fue comunicado a todos y cada uno de los miembros de la Junta Directiva a través de sus correos electrónicos, y socializado en el marco de la sesión Ordinaria realizada el 26 de noviembre de 2018 en las instalaciones del hospital, como consta en la respectiva acta.

En esta misma sesión, además de conocer el contenido de la mencionada Resolución 9519 de 2018, y atendiendo la recomendación hecha por el delegado de la Procuraduría Regional en sesión de junta directiva del 9 de noviembre de 2018, se revisó lo pertinente a la Ley 1010 de 2006 en lo concerniente a la queja por presuntó acoso laboral interpuesta por la Gerente del hospital contra algunos miembros de la Junta Directiva.

De igual manera, en la reunión del 26 de noviembre se recibió por parte de la asesora jurídica del Hospital Departamental de Granada Hevelin Xiomara Gil, copia de la notificación que la Señora Gerente envió a su despacho el pasado 23 de noviembre, en el sentido de encontrarse en estado de embarazo.

Dos miembros de la Junta Directiva manifestaron mantener una posición neutral en relación con esta solicitud, así: la Representante de los Profesionales de la Salud



**DESPACHO GOBERNADORA**  
Carrera 33 No.38-45 Centro. P.O. Box 1000  
Tel. 6818500 Ext. 7001 -7002 Villavicencio Meta  
Línea Gratuita: 018000129202  
[gobernadora@meta.gov.co](mailto:gobernadora@meta.gov.co) - [www.meta.gov.co](http://www.meta.gov.co)

DE: RENE FRANCISCO ABELLO GOMEZ. DELEGADO PARA PRESIDIR LA SESION DE JUNTA DIRECTIVA  
 Fecha de Radicación: 27-noviembre-2018 11:39:08 Para: OLGA CECILIA RIVEROS HERRERA AUXILIAR ADMINISTRATIVO  
 Anexos: 8  
 Radicado: R-00008-201829629-GOB





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

externos al Hospital, enfermera Astrid Johana Páez, argumentando que no participó en el proceso de evaluación del plan de gestión y resolución del recurso de reposición, no obstante agregó que se apegaba a la Ley, y el representante de los Gremios de la producción, señor José Levid Llanes, quien presentó escrito en el que manifiesta sus inquietudes alrededor del proceso por haberse declarado impedido en algunos puntos de la evaluación, ante la acusación por presunto acoso laboral que cursa ante la Procuraduría Regional del Meta, y por enterarse del estado de gestación de la Gerente.

A los miembros de la Junta Directiva se les indicó que este trámite de solicitud es apegado y dando estricto cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 74.5 del artículo 74 la ley 1438 de 2011, y se respeta la posición personal e individual de cada uno, ante lo cual se dio viabilidad a esta comunicación, como consta en el Acta 199 de la Junta Directiva, del 26 de noviembre de 2018 de la cual se anexa copia.

Es de mencionar que dentro de los cinco (5) días hábiles que establece la ley 1438 de 2011 no se logró conformar quórum deliberatorio de la Junta Directiva, a pesar de convocarse en tres oportunidades, y el día 26 de noviembre sí hubo quórum.

Por lo anterior, en nombre de la Junta Directiva, me permito solicitarle, con carácter obligatorio según lo dispuesto en la Ley 1438 de 2011, que proceda al retiro del servicio de la señora gerente Doctora Mónica María Delgado Pinillos, aún sin terminar su período, atendiendo exclusivamente el resultado insatisfactorio de la evaluación de su Plan de Gestión para la vigencia 2017, para lo cual cuenta con cinco (5) días hábiles a partir del recibido de esta comunicación.

Lo anterior teniendo en cuenta que la evaluación del Plan de Gestión es un ejercicio eminentemente técnico y objetivo, realizado a la luz de la normatividad vigente (Ley 1438 de 2011, Resolución 710 de 2012, modificada por la Resolución 743 de 2013 y posteriormente modificada por la Resolución 408 de 2018), y cuyo debido proceso fue respetado en todo su recorrido hasta la última instancia como es el recurso de apelación resuelto por la Superintendencia Nacional de Salud mediante la Resolución 9519 del 31 de agosto de 2018, cuyo dictamen final es la ratificación del Acuerdo 210 del 26 de abril de 2018 y el resultado insatisfactorio de la evaluación del plan de gestión de la Gerente del Hospital Departamental de Granada para la vigencia 2017.

En estos términos, la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E. da cumplimiento al mandato legal contenido en la Ley 1438 de 2011.

Cordialmente,

**RENE FRANCISCO ABELLO GÓMEZ**

Delegado para presidir la sesión de Junta Directiva

Anexo: Copia del Acta 199 de la Junta Directiva, del 26 de abril de 2018



**DESPACHO GOBERNADORA**  
Carrera 33 No.38-45 Centro. Piso 7  
Tel. 6818500 Ext. 7001 -7002 Villavicencio Meta  
Línea Gratuita: 018000129202  
[gobernadora@meta.gov.co](mailto:gobernadora@meta.gov.co) - [www.meta.gov.co](http://www.meta.gov.co)

DECRETO N° 619 DE 2018  
(noviembre 28)

“Por el cual se retira del cargo a la Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E.”

EL GOBERNADOR (E) DEL DEPARTAMENTO DEL META  
En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las dispuestas en las leyes 1797 de 2016 y 1438 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada, mediante el Acuerdo N° 209 de abril 9 de 2018, evaluó el nivel de ejecución para la vigencia 2017 del Plan de Gestión presentado por la doctora Mónica María Delgado Pinillos Gerente del Hospital para las vigencias 2016-2019, conforme a lo establecido en las Resoluciones 710 de 2012, 743 de 2012 y 408 de 2018, expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, y sus anexos técnicos, cuyo resultado fue insatisfactorio.

Que la Gerente del citado hospital interpuso oportunamente los recursos de reposición y apelación contra el citado acto, de los cuales, el primero de ellos fue resuelto por la misma Junta Directiva de la entidad mediante el Acuerdo N° 210 del 26 de abril de 2018, en el cual aunque le elevó la calificación a la Gerente, ésta se mantuvo en el nivel de insatisfactorio.

Que la Superintendencia Nacional de Salud al desatar la apelación mediante la Resolución N° 9519 del 31 de agosto de 2018, confirmó la decisión impugnada y por ende la calificación insatisfactoria, lo anterior no obstante reprochar que se hayan apreciado pruebas aportadas extemporáneamente por la Gerente en el trámite de reposición. La Resolución N° 9519 del 31 de agosto de 2018, fue notificada a la Gerente del Hospital el 16 de octubre de 2018 y comunicada por conducto de apoderado a la señora Gobernadora del Meta como presidenta de la Junta Directiva del hospital, el día 16 de noviembre de 2018.

Que en atención al procedimiento establecido en la ley 1438 de 2011, artículo 74, numeral 74.5, la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., una vez conocida la decisión de la Superintendencia Nacional de Salud y luego de haber intentado en tres sesiones extraordinarias, citadas con el fin de proceder al cumplimiento de dicha norma, que no se concretaron por falta de quórum; en sesión ordinaria del 26 de noviembre de 2018, dispuso seguir al trámite de solicitud que ordena tal precepto, razón por la cual el señor Presidente Delegado



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

de dicha Junta, remitió al Despacho de la señora Gobernadora el oficio con radicado con el ID 461083 del 26 de noviembre de 2018, en el que solicita, con carácter obligatorio, el retiro del cargo de la mencionada Gerente, conforme al citado procedimiento.

Que en el oficio radicado con el ID 461083 del 26 de noviembre de 2018, se hace referencia al estado de embarazo de la señora Gerente del hospital, condición comunicada al Despacho de la señora Gobernadora por la Gerente desde el 23 de noviembre de 2018; como también a la situación suscitada por el trámite de la queja por presunto acoso laboral que formuló la Dra. DELGADO PINILLOS contra algunos miembros de la Junta Directiva del hospital, incluida la señora Gobernadora.

Que, como quiera que en materia de retiro de gestante existen precedentes constitucionales que obligan a las autoridades a su acatamiento; precedentes que en términos de la misma Corte Constitucional, expresado entre otras decisiones, en la SU 075 de 2018, *"Unifican el alcance e interpretación de un derecho fundamental para casos que tengan un marco fáctico similar y compartan problemas jurídicos y (...) determinan la coherencia de una norma con la Constitución Política"* (Sic); se precisó revisar las sentencias de unificación, ejercicio del que resulto como conclusión, que los precedentes no aplican al caso que se atiende en este acto, ya que los antecedentes de las sentencias SU 070 DE 2013 y SU 075 de 2018, atienden a situaciones de fuero de maternidad; entre otros, para las situaciones de justa causa, en relación con las causales de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; éste último subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y no a la establecida en la Ley 1438 de 2011, artículo 74, numeral 74.5, situación que por sí misma llama a la diferencia ya que mientras en las justas causas de retiro del código sustantivo de trabajo no está por medio el interés general, en la causal de retiro de la Ley 1438 de 2011, que atiende, no al funcionario, sino al plan de gestión, si están comprometidos intereses generales de los administrados que el Estado Social de Derecho está llamado a garantizar.

Que no obstante considerar que al caso no aplican precedentes constitucionales, para efectos de garantizar que con el cumplimiento de la Ley 1438 de 2011, no se afecte el derecho e interés fundamental y constitucional de igualdad de la Gerente, se atiende la situación de conocimiento del Estado de embarazo de la gerente inmersa en la causal objetiva de retiro consagrada en el artículo 74, numeral 74.5 de la Ley 1438 de 2011, y en torno a ella se afirma que la condición de gestante no constituye impedimento para dar cumplimiento al retiro obligatorio a cargo de la gobernadora por asignación de la mencionada Ley, dado que analizada la situación de retiro se advierte que la misma no es producto de trato discriminatorio laboral frente a la Gerente – despido por o con ocasión al embarazo- sino, de la presencia de la causal objetiva de retiro por calificación insatisfactoria del Plan De Gestión.





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

Que para efectos de considerar que el estado de embarazo no es impedimento para que se cumpla con el retiro obligatorio establecido en el artículo 74 de la Ley 1438 de 2011, se reparó que en la sentencia SU 75 de 2018, mediante la cual se varió el precedente jurisprudencial sobre el fuero de maternidad, el alto órgano de cierre de la Jurisdicción Constitucional, como razones para el cambio jurisprudencial adujo, que la condición de embarazo y/o de lactancia no es una patente de corso para mantenerse en el empleo y que el fuero de maternidad tiene como fin *"Impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia; además consideró la Corte que lo el numeral 2° del artículo 239 del CST establece una presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o lactancia (Sic).* En consecuencia, como en el caso concreto el retiro de la Gerente parte de un escenario en el que la presunción de retiro por embarazo esta derrumbada por la preexistencia de la causal objetiva de retiro por calificación insatisfactoria del Plan de Gestión realizada por la autoridad con mayor, valga la redundancia, autoridad técnica para calificar la ocurrencia de la causal de retiro, la Superintendencia Nacional de Salud, se estima que la Gerente no goza de la protección laboral reforzada. Lo anterior teniendo como antecedente que el trámite de calificación del Plan de Gestión que configuró la causal de retiro de la Gerente, inició en abril de 2018 y concluyó el 31 de agosto de 2018, esto es, antes de conocerse el estado de embarazo de la Gerente.

Que si en gracia de discusión, el estado de embarazo generara una situación de afectación de los derechos fundamentales de la Gerente y del embrión, éstas no son las únicas personas con derechos fundamentales a considerar, ya que al lado de los derechos de la Gerente y su probable hijo, están los derechos fundamentales de las personas que acuden al Hospital Departamental de Granada y que requieren de un servicio y gestión eficiente de los servicios de salud, garantía a la que aporta el sostenimiento de personal de dirección que sea garante de eficacia y eficiencia en la prestación del servicio de salud; garantía que ante la calificación insatisfactoria del Plan gestión de quien dirige la institución hospitalaria, se ve disminuida en detrimento del interés general.

Que al ponderar los derechos fundamentales de las personas que reciben la atención médica y de salud en el centro hospitalario cuyo director ha sido evaluado con Gestión insatisfactoria, frente a los derechos de la madre gestante y de su probable hijo, partiendo que las gestantes desempleadas y sus hijos gozan de la protección del Estado, se advierte a la luz del test de proporcionalidad de los derechos fundamentales en choque, que es mayor el nivel de riesgo y afectación de quienes sólo tienen como garante de la prestación eficaz y eficiente del servicio de salud al Gobierno que califica la gestión de los Gerentes, y es menor el nivel de riesgo de gestante pues esta goza con garantía estatal de sus derechos como



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-9

madre gestante, tal y como lo ha determinado la Corte Constitucional en la SU 075 de 2018, al manifestar en su ratio decidendi que:

*(...) En consecuencia, existen diversas medidas legales y de política pública que desarrollan la obligación de garantizar el mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes, en cumplimiento del artículo 43 Superior. Por una parte, el subsidio alimentario previsto en el artículo 166 de la Ley 100 de 1993 constituye una protección a la cual pueden acudir las mujeres en estado de gravidez o en periodo de lactancia que se hallen en situación de desempleo, incluso si no se encuentran afiliadas al Régimen Subsidiado. Por otra parte, los mecanismos de protección dispuestos en la Ley 1636 de 2013 y sus Decretos reglamentarios establecen una serie de prestaciones económicas que garantizan la dignidad humana y el mínimo vital de las mujeres embarazadas que cumplan con los requisitos para acceder a ellos. Tales beneficios son: (i) el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social; (ii) el reconocimiento de la cuota monetaria del subsidio familiar, y (iii) la entrega de los bonos de alimentación.*

92. *Ahora bien, en relación con la protección especial de la cual son titulares las mujeres gestantes y en periodo de lactancia dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud, el artículo 166 de la Ley 100 de 1993, establece que las mujeres en estado de embarazo, en virtud del Plan Obligatorio de Salud y en cualquiera de los regímenes de afiliación, tendrán acceso a los servicios de salud entre los cuales se enuncian: (i) controles prenatales; (ii) atención del parto; (iii) control de posparto; y (IV) atención de afecciones relacionadas directamente con la lactancia.*

93. *Adicionalmente, el precedente constitucional ha establecido la prohibición de excluir completamente del sistema de salud a una mujer en estado de embarazo. Por ejemplo, en la Sentencia SU-111 de 1997 se reiteró la regla en mención toda vez que no se protegen únicamente sus derechos a la salud y a la maternidad, sino también el valor de la vida:*

*(...)*

99. *Así las cosas, a partir de la especial protección constitucional prevista para las mujeres embarazadas y los niños menores de dos años, existen diferentes mecanismos de garantía de su derecho a la salud mediante los cuales se asegura su acceso a las prestaciones, servicios y tecnologías en salud. De este modo, con independencia de que la mujer gestante esté vinculada laboralmente, puede recibir atención en salud en el Régimen Contributivo como beneficiaria o*





*afiliada adicional. Igualmente, mediante el mecanismo de protección al cesante se garantiza el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud para aquellas mujeres embarazadas que se encuentren en situación de desempleo.*

*Además, en caso de no contar con recursos económicos, puede afiliarse al Régimen Subsidiado, con el fin de recibir atención médica oportuna en las distintas etapas de la gestación, postparto y lactancia, además de otros beneficios.*

*Finalmente, la Sala concluye que, en todo caso, las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia y sus hijos deben ser atendidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, aún si no se encuentran afiliados al Régimen Contributivo o al Subsidiado(...)"*

Que no obstante considerar que se debe hacer prevalecer los derechos de los administrados que no deben ser dejados a la suerte de gestiones que el órgano técnico de mayor nivel, la Superintendencia nacional De Salud ha confirmado la calificación como insatisfactoria, por el mayor riesgo de lesión de sus derechos al dejar o sostener como Gerente a un funcionario que ha sido calificado con gestión insatisfactoria, por su sola condición de embarazo y probable dadora de vida; y de apreciar a la luz de la sentencia citada en el párrafo que precede, que la gestante tiene garantizado sus derechos fundamentales por el Estado; como mayor protección a los derechos fundamentales de la gestante se ordenará tomar previsiones en materia de seguridad social que refuercen los que el Estado brinda a las madres gestantes desempleadas.

Que igualmente, dada la especial circunstancia generada por la queja de acoso laboral presentada por la Gerente contra miembros de la Junta Directiva, incluida la Gobernadora; se detuvo el despacho en el análisis de esta situación lo que hizo a la luz de la sentencia SL17063-2017, radicación n.º 45992 Acta No.24 de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, M-P. GERARDO BOTERO ZULUAGA del cinco (5) de julio de dos mil diecisiete (2017), en la que el alto órgano dijo que: *"(...) Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia. Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral (Subrayado fuera del texto). Así las cosas, como quiera que del ejercicio de análisis aplicado al caso concreto se advierte que no se ha cumplido con el requisito de verificación de ocurrencia de conducta de acoso laboral, y que el retiro no tiene como causa retaliación alguna por la presentación de la queja de acoso laboral, sino la concreción de la causal objetiva de calificación insatisfactoria citada a la sociedad en este acto; no se aprecia razón que impida el cumplimiento de la obligación forzosa de retiro a cargo del Despacho de la Gobernador Departamental; no obstante se dispondrá que pese al retiro de la funcionaria se digan las actuaciones pertinentes, a fin de garantizar en ellas el debido proceso y los derechos de aquella .

En mérito de lo expuesto,

#### DECRETA:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Retirar del servicio a la Doctora MÓNICA MARÍA DELGADO PINILLOS, identificada con cédula de ciudadanía número 52.620.773, quien desempeña el cargo de Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E..

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Disponer que la Gerencia del Hospital Departamental de Granada y su dependencia de talento humano tomen las medidas necesarias y pertinentes para garantizar a la doctora DELGADO PINILLOS, por el término legal, su derecho a la seguridad social y a la licencia de maternidad como medida de refuerzo a los derechos fundamentales a la vida, a la salud, y al mínimo vital. Para efecto de lo anterior, los organismos de dirección y administración del hospital serán apoyados por la Secretaría Jurídica del Departamento, si así lo requieren.

**ARTÍCULO TERCERO:** Disponer igualmente que en la Gobernación del Meta y el Hospital Departamental de Granada, particularmente en los Comités de Ética y Convivencia laboral de las dos entidades, según correspondan, prosigan las actuaciones derivadas de o relacionadas con la queja instaurada por la Dra. DELGADO PINILLOS por acoso laboral, con el fin de garantizar en ellas el debido proceso y demás derechos fundamentales. Como quiera que de tales actuaciones ha conocido la Procuraduría regional del Meta, se informará a esa entidad sobre el presente acto y las actuaciones posteriores relativas a aquellas actuaciones



PROCURADURÍA REGIONAL DEL META





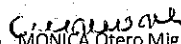
DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

**ARTÍCULO CUARTO:** Notificar personalmente y por el medio más expedito el presente acto a la persona retirada del servicio, informándole que contra el mismo procede únicamente el recurso de reposición ante el Despacho de la señora Gobernadora del Meta, el cual deberá interponerse con las formalidades de ley, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su notificación. Para estos efectos debe atenderse las reglas establecidas en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 (CPACA).

Dada en Villavicencio, a los veintiocho (28) días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho (2018)

**GERARDO LEÓN MANCERA**  
Gobernador del Meta (E).

Decreto 616 de 26 de Nov 2018.

Proyectó   
MONICA Otero Miguel  
Secretaría Jurídica - Gerencia de Conceptos y Estudios Jurídicos.

---



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

DECRETO N° 039 DE 2019  
(enero 17)

*“Por el cual se resuelve un recurso de reposición contra la decisión que dio cumplimiento al retiro del cargo de la Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E., contenida en el Decreto N° 619 de 2018”*

**EL GOBERNADOR (E) DEL DEPARTAMENTO DEL META,**

en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las dispuestas en las leyes 1797 de 2016 y 1438 de 2011, procede a resolver el recurso de reposición presentado por la Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E., doctora Mónica María Delgado Pinillos contra el Decreto N° 619 del 28 de noviembre de 2018, que ordenó su retiro como Gerente del Hospital de Granada E.S.E., previos los siguientes

**ANTECEDENTES:**

- 1) La Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., mediante el Acuerdo N° 209 del 9 de abril de 2018, realizó la evaluación del nivel de ejecución para la vigencia 2017 del Plan de Gestión presentado por la Gerente del Hospital Departamental de Granada, E.S.E., doctora Mónica María Delgado Pinillos, calificándolo como insatisfactorio.
- 2) La mencionada decisión fue impugnada en reposición y apelación por la señora Gerente del Hospital.
- 3) Mediante el Acuerdo N° 210 del 26 de abril de 2018, la Junta Directiva resolvió el recurso de reposición variando la calificación inicial, confirmándola como insatisfactoria.
- 4) La Superintendencia Nacional de Salud, mediante la Resolución N° 9519 del 31 de agosto de 2018, notificada a la recurrente el 16 de octubre de 2018, confirmó la calificación insatisfactoria de la evaluación del nivel de ejecución para la vigencia 2017 del Plan de Gestión presentado por la Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E., doctora Mónica María Delgado Pinillos.



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

- 5) El artículo 74.5 de la Ley 1438 de 2011, consagra que una vez en firme el resultado insatisfactorio de la evaluación del nivel de ejecución del Plan de Gestión, se configura y consolida la causal de retiro del servicio del Director o Gerente, debiendo en consecuencia la Junta Directiva, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a haber quedado en firme el resultado de la evaluación, **solicitar** (no decidir), al nominador con carácter obligatorio para que éste, aun sin terminar el período de la Gerente o Director, ejecute la decisión de remoción o retiro por la causa objetiva que se configuró por virtud de la Ley.
- 6) En atención al procedimiento establecido en la Ley 1438 de 2011, artículo 74.5, una vez conocida la decisión de la Superintendencia Nacional de Salud, la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., con el fin de proceder al cumplimiento de los preceptos citados, fue convocada a tres sesiones extraordinarias para los días 20, 22 y 23 de noviembre de 2018, sesiones que no se concretaron por falta de quórum, el cual no se logró obtener por causas impropias de la Gestión administrativa a cargo de algunos miembros de Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada, las que se pusieron en conocimiento de las autoridades competentes.
- 7) La recurrente, como Secretaria de la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., siempre fue informada y conoció que las citaciones a las tres sesiones extraordinarias para los días 20, 22 y 23 de noviembre de 2018, tenían como fin que la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada solicitara a la Gobernadora la materialización de su retiro, cuya causa ya se había concretado antes de dichas fechas, con la calificación insatisfactoria de la evaluación del nivel de ejecución del Plan de Gestión para la vigencia 2017, por virtud de la Ley.
- 8) El 22 de noviembre de 2018, un mes y siete días después de notificada a la recurrente la Resolución N° 9519 del 31 de agosto de 2018, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, que confirmó la calificación insatisfactoria de la ejecución del Plan de Gestión durante el 2017, la doctora Mónica María Delgado Pinillos, informó a la Gobernadora del Meta su estado de gravidez, a través de oficio radicado bajo el ID 460470 en el que adjunta resultados de laboratorio cuadro hemático y prueba de embarazo realizadas en el laboratorio del Hospital Departamental de Granada E.S.E.
- 9) El 26 de noviembre de 2018, un mes y 10 días después de notificada a la recurrente la Resolución N° 9519 del 31 de agosto de 2018, que confirmó la



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

calificación insatisfactoria de la ejecución del Plan de Gestión durante el 2017, la citada doctora Mónica María Delgado Pinillos, informó a la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada Meta su estado de gravidez, a través de la abogada Hevelin Xiomara Gil, como consta en el punto de Varios del acta 199 de la Junta Directiva del 26 de noviembre de 2018.

- 10) La Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., en sesión ordinaria del 26 de noviembre de 2018, dispuso seguir el trámite de solicitud que ordena tal precepto, razón por la cual el señor Presidente Delegado de dicha Junta remitió al Despacho de la señora Gobernadora el oficio radicado ID 461083 del 26 de noviembre de 2018, en el que solicita, con carácter obligatorio, el cumplimiento del retiro del cargo de la mencionada Gerente, conforme al citado procedimiento de ley.
- 11) Consecuencialmente con lo anterior, el Gobernador (e) del Departamento del Meta profirió el Decreto Departamental N° 619 del 28 de noviembre de 2018, mediante la cual se dio cumplimiento a la causal de retiro del cargo de la Dra. MONICA MARÍA DELGADO PINILLOS, como Gerente del mencionado Hospital, aún sin terminar su período.
- 12) La notificación del Decreto Departamental N° 619 de 2018, se realizó personalmente el 27 de diciembre de 2018, luego de haber intentado hacerse en dos oportunidades que no se concretaron por diversas situaciones, algunas de ellas propiciadas por la recurrente que hicieron difícil dicho trámite antes del 14 de diciembre, fecha en la que se intentó realizar la notificación por aviso.
- 13) La Gerente interpuso el recurso de reposición mediante escrito de fecha enero 14 de 2019, radicado en la Gobernación del Meta, bajo el IdControl 467335, en el cual se solicita que se revoque el Decreto recurrido.
- 14) Las razones o argumentos del recurso de reposición, se sintetizan así:

12.1. Desconocimiento del alcance de la protección constitucional a la mujer embarazada e indebida aplicación del precedente constitucional de la sentencia SU No. 75 de 2018. (Sic): dado lo confuso de la redacción se precisa manifestar que lo que se logró entender de este cargo es que, no obstante que el acto recurrido hizo recaer el retiro en la existencia de la calificación insatisfactoria dada al informe del Plan de Gestión para el 2017, y no en el estado de gravidez, la existencia de esta situación implica que se debió



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

atender como freno al retiro la protección a la maternidad, garantía que si bien se atendió, se hizo desde un análisis e interpretación errónea de la sentencia que sirvió de sustento a la decisión de retiro, ya que se obvió que en la sentencia SU 75 de 2018, la Corte sostuvo “*la robusta protección de la mujer embarazada*” (Sic), que se deriva de los artículos 11 y 44 de la C.P., al mantener la orden de amparo de los derechos de las accionantes en los procesos que dieron origen a la SU 75 de 2018.

Que en todo caso, sólo podía aplicarse de la SU 75 de 2018, por analogía, la situación de retiro de cargos de libre nombramiento y remoción de empleada en estado de gravidez, frente a la cual la Corte determinó que, cuando la entidad ha obtenido conocimiento del estado de gravidez, no es viable el retiro de la empleada so pena de reintegro y pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir.

Reforzó su argumento citando la sentencia SU 070 de 2013, que extendió la protección laboral de la mujer embarazada indistintamente del tipo de vinculación laboral.

Afirmó que la esencia de la SU 75 de 2018, es la protección de los derechos de la mujer en estado de gravidez y del futuro hijo, por tanto indistintamente que exista o no, justa causa, el solo hecho de estar embarazada activa la protección laboral reforzada y prohíbe el despido de la mujer embarazada, así exista justa causa, sin permiso de la autoridad laboral.

## 12.2. Violación de los derechos fundamentales (Sic):

Esgrimió que el ejercicio de ponderación que se realizó en el acto de retiro, entre la eventual afectación de derechos de los pacientes que podría presentarse al sostenerla como Gerente, luego de haberse calificado como insatisfactorio su Plan de Gestión, y los derechos de ella y su hijo por nacer, constituye un acto discriminatorio, ya que todos los derechos, tanto de ella, de su hijo y de los pacientes son fundamentales.

Finalizó el reproche aduciendo que la decisión de retiro no sólo desconoció sus derechos constitucionales, sino también los supralegales y especialmente los preceptos del bloque de constitucionalidad (*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC), Convención Americana de DERECHOS Humanos (CADH) Pacto Internacional de Derechos Económicos*)





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

*Sociales y Culturales (PIDESC), Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém di Pará – y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Sic))*

### 12.3. Falsa motivación y desviación de poder (Sic):

Afirmó la Gerente que se presentó falsa motivación en el acto recurrido, por cuanto al acto acusado no se llevaron motivaciones referidas a una supuesta conducta persecutoria de la Gobernadora hacia la Gerente.

### 12.4. Existencia de trato discriminatorio dado a conocer como Gerente del Hospital ESE, contra miembros de la Junta Directiva (Sic):

Adujo que como la recurrente presentó quejas de acoso laboral y denuncias contra miembros de la Junta Directiva, entre los que se encuentra la Gobernadora, y ésta, no obstante conocer de la existencia de aquellas, expidió el decreto de retiro, se presentó conflicto de intereses y vicios de fondo pues la Gobernadora actuó como juez y parte, tanto en el proceso de calificación del Plan de Gestión, como en el retiro, el cual se realizó *“argumentando de manera tenue que sólo se está cumpliendo con el deber, por solicitud realizada al despacho de la gobernadora por miembros de la junta directiva de oficio”* (sic)

Agregó que el acto de retiro estuvo mal motivado porque es *“irrespetuoso, desproporcionado e ilegal”* (sic), porque se soportó en *“conjeturas y razonamientos subjetivos que sólo benefician y pretenden dar fuerza a un retiro del cargo de un funcionario público, y esto se sustenta en que no existe compatibilidad entre la denuncia de acoso y el despido, ya que esta denuncia es el resultado de la arbitrariedad y trato discriminatorio ejecutado por los miembros de la junta directiva y la gobernadora del Meta.... Y que sin duda alguna producen como efecto la inequitativa calificación, la inadecuada revisión y por ende el injusto y mal motivado acto administrativo que hoy es recurrido”* (Sic).

Predicó que como en el acto de retiro no se hizo una valoración mínima de los presupuestos y pruebas del acoso y de las denuncias, se presentó trato discriminatorio y acoso laboral por los miembros de la Junta Directiva en



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

quienes por esa situación sobrevino inhabilidad, que al no ser declarada vició todos los actos administrativos de retiro.

Solicitó que para efectos del recurso se valoren todas las pruebas de las denuncias de acoso con el fin de garantizar el debido proceso.

Finalmente reprochó la afirmación de extemporaneidad de las pruebas realizada por la Superintendencia Nacional de Salud, aduciendo que so pretexto de extemporaneidad no se debe sacrificar la verdad plena y absoluta en las actuaciones administrativas y judiciales.

#### 12.5. Principio de no regresividad en derechos fundamentales y desconocimiento del precedente jurisprudencia (Sic):

Con cita de normas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), de la Convención Americana de Derechos Humanos y de la sentencia C-228 de 2011 de la que recordó su carácter de pronunciamiento con fuerza vinculante que fue desconocido en la expedición del acto recurrido, y de la que extractó aparte referido al principio de progresividad en derechos económicos, sociales y culturales y en seguridad social; afirmó que, aceptar la motivación del acto de retiro es aceptar que cualquier entidad pública puede desconocer y disminuir los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo en conexidad con la vida de la gestante y del futuro hijo.

Insistió en que a la luz de la sentencia SU 070 de 2013, se debió respetar el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer en estado de gestación cuando dicha condición era conocida por el empleador, y que su irrespeto debe sancionarse con el reintegro o renovación del contrato y el pago de salarios y prestaciones causadas, como instrumento para garantizar los medios económicos que requiere para afrontar tanto el embarazo, como la manutención del recién nacido.

#### 12.6. Del conflicto de interés por la doble condición de la Gobernadora y Presidenta de la Junta Directiva (Sic).

Dado que la Gobernadora es Presidenta de la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., y Gobernadora del Meta, y en esas calidades evaluó el Plan de Gestión, decidió la reposición de la calificación al



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

Plan de Gestión, solicitó la desvinculación de la gerente de la E.S.E., y encargó a quien profirió el acto de retiro, lo que repetirá para desatar el recurso; y todo eso lo realizó sin atender la existencia de las quejas de acoso laboral y denuncias que debieron llevarla a la “*recusación*” (Sic), la Gobernadora excedió sus facultades y actuó sin imparcialidad al expedir el decreto acusado.

#### 12.7. Falsa motivación y desviación de poder (Sic):

Repitió los cargos que se sintetizan en los numerales 3, 4 y 6 de los argumentos del recurso.

#### 12.8. Evidente contradicción en la aplicación del precedente jurisprudencial (Sic):

Reprochó que por una parte se dijera, en los considerandos del acto recurrido, que para el caso no aplica el precedente de constitucionalidad del fuero de maternidad y por otra, en la parte resolutive, se tomaran medidas para garantizar los derechos a la vida, a la salud y al mínimo vital de la recurrente.

#### 12.9. De otras irregularidades advertidas en el acto recurrido y en el acto de su notificación (Sic).

Señaló que en el acto de notificación personal surtido el 27 de diciembre de 2018 se incurrieron en los yerros de: 1) errores en el número del Decreto y la fecha del decreto de retiro, 2) no se anotó la hora de notificación, yerros estos que al presentarse invalidan la notificación.

Insistió en la incoherencia entre la afirmación de no aplicar el precedente constitucional de protección al fuero de maternidad y la toma de medidas para garantizar derechos fundamentales en la parte resolutive del acto recurrido, las cuales consideró insuficientes, pues si lo que se quería era blindar tales garantías, las medidas debieron ir más allá ordenando que por nómina se le paguen los salarios durante el periodo de gestación y los tres meses que siguen al parto, medida última que en caso de tomarse implicará detrimento patrimonial que compromete la responsabilidad de los servidores públicos, situación que ella misma pondría en conocimientos de los órganos de control.

Reafirmó la existencia de precedentes constitucionales del fuero de maternidad tanto para empleadas del sector privado como del sector público.



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

Reprochó que en su calidad de gestante se le someta a dificultades económicas, sociales y laborales y se exponga con el retiro del cargo, a riesgos de inseguridad material y emocional tanto a ella como a su hijo por nacer.

Insistió en que “*la evaluación de desempeño*” (sic) no fue objetiva, sino subjetiva, y que independiente que el retiro tenga bases en la calificación del Plan de Gestión, se le debe permitir seguir en el cargo por su estado de gravidez, lo cual le da una estabilidad laboral reforzada.

Desdijo que la evaluación insatisfactoria del Plan de Gestión durante el 2017, por sí sola constituya riesgos para la población que acude a la institución hospitalaria en busca de servicios de salud, y que no existe prueba alguna que su permanencia en el cargo represente un peligro para la prestación del servicio público y esencial de salud, pues no se señaló de manera clara, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, los hechos que representan peligro para los derechos fundamentales de los pacientes, argumentos que falsamente fueron insertados en el acto recurrido, que le sirvieron de fundamento y que, dada su falsedad, lo vician de nulidad, lo cual da lugar a que solicite su reposición.

Para resolver, se hacen las siguientes

### CONSIDERACIONES:

#### **PRIMERO:** De la esencia y alcance del acto impugnado:

En primer lugar y previamente a referir los aspectos sustanciales del recurso, es preciso denotar que el Decreto Departamental N° 619 del 28 de noviembre de 2018, mediante el cual se ejecutó la causal de retiro del cargo como Gerente del HDG a la Dra. DELGADO PINILLOS, no contiene consideración alguna en torno a la evaluación del cumplimiento del Plan de Gestión de la Gerente de la entidad durante el año 2017, pues la Ley 1438 de 2011 reseña claramente el procedimiento para ello, precisando en su artículo 74 que la competencia para el efecto recae en primera instancia en la Junta Directiva de la institución hospitalaria, y en segunda instancia en la Superintendencia Nacional de Salud.

Por tal circunstancia, no corresponde al mandatario seccional hacer valoración, estudio o análisis alguno al respecto, dado que la razón de ser o propósito del acto administrativo de retiro de la Gerente,



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

es sencillamente dar alcance a la decisión de aquellos órganos, materializando en el ámbito de la relación laboral de la funcionaria la decisión de ellos.

De hecho, conforme al susodicho artículo 74, numeral 5 de la mencionada Ley, una vez en firme la evaluación insatisfactoria de la funcionaria, se consolida su causal de retiro del servicio, como igualmente se contempla en el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 y en los estatutos del Hospital Departamental de Granada E.S.E. Siendo ello claro, debe precisarse que lo único que hace el mandatario seccional con la expedición del Decreto de retiro de la Gerente del Hospital es enmarcar, encasillar o materializar dicho retiro bajo la ritualidad del acto administrativo.

Pero igualmente ha de aclararse que el mencionado acto administrativo refleja una innegable particularidad, pues la decisión que contiene no se origina en la voluntad del mandatario, sino en el resultado del procedimiento evaluatorio o de calificación realizado por la Junta Directiva y el Gobierno Nacional, a través de la Superintendencia Nacional de Salud.

Es por ello mismo que la ley en mención, para evitar la posibilidad que el mandatario pueda o quiera inmiscuirse en el resultado o los efectos de la evaluación del cumplimiento del Plan de Gestión de los Gerentes de las ESE, bien sea con el propósito de imprimirle un curso distinto o para manipular el surgimiento de la causal de retiro del funcionario, de manera clara y expresa consigna que es de "*carácter obligatorio*" para el Gobernador la expedición del acto administrativo disponiendo la remoción del Gerente de la ESE.

Por supuesto, en ese contexto resulta absolutamente evidente que el mandatario seccional en dicho acto administrativo de retiro del Gerente de la ESE no puede revisar, emitir juicio o hacer valoración alguna sobre la actuación surtida por la Junta Directiva y la Superintendencia Nacional de Salud, relativa a la calificación o valoración del cumplimiento del Plan de Gestión del Hospital por parte de su Gerente.

Así pues, como producto del anterior análisis, debe precisarse que la presente decisión no referirá en forma alguna los aspectos mencionados en el recurso de reposición relacionados con aquella actuación, como lo pretende la Dra. DELGADO PINILLOS en algunos apartes del escrito impugnatorio, en los cuales cuestiona por diversas circunstancias el proceder de la Junta Directiva y de la Superintendencia Nacional de Salud, pues de hecho, el Decreto Departamental N° 619 de 2018 sólo hace referencia a dicha actuación como un antecedente fáctico de su obligación de



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

decretar el retiro de la funcionaria, sin abrir el debate o generar discusión alguna sobre el particular.

Bajo el mismo análisis, igualmente desde ya debemos precisar que resulta improcedente el decreto o la práctica de las pruebas solicitadas por la Dra. DELGADO PINILLOS, pues ellas se relacionan con aquella actuación calificatoria, la cual no fue objeto de decisión o análisis en el decreto impugnado. Ya en este momento, que es el de la materialización del retiro por consolidarse su causa legal, no es del caso definir la existencia o no de hallazgos de habilitación y cierre de servicios en el hospital durante el período para el que se pide la primera de las pruebas mencionadas en el escrito de reposición, como tampoco para establecer la ocurrencia de hechos de carácter médico durante la gestión de la funcionaria recurrente, como se pretende con la segunda de las pruebas solicitadas.

Lo propio ha de decirse en cuanto a las actuaciones de las autoridades administrativas y entes de control, pues la expedición del Decreto Departamental N° 619 de 2018, tiene, valga repetirlo, origen exclusivo en el cumplimiento de la norma ya antes citada.

**SEGUNDO. De la protección constitucional a la mujer embarazada SU N° 70 de 2013 y SU 75 de 2018 – Derechos fundamentales vinculados a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez - Finalidad de la autorización del Inspector del Trabajo para el despido de la mujer embarazada o en lactancia – efectos del conocimiento del estado de embarazo por el empleador.**

Sendos pronunciamientos jurisprudenciales del órgano de cierre de la Jurisdicción Constitucional sobre el fuero de maternidad, entre los que se relieván por su riqueza conceptual y por la claridad de su lenguaje y su contenido las sentencias SU 070 de 2013 y SU 075 de 2018, sirven de marco para construir el concepto y la finalidad de la protección a la maternidad y delimitar los derechos protegidos.

En el primero de los pronunciamientos citados la Corte Constitucional determinó entre otras directrices, que *“la protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.* Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

*también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. (El subrayado y la cursiva no son de la sentencia)*

También dijo la Corte en esta sentencia que, la exigencia del permiso del inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia que trae el artículo 240 del C.S.T. tiene por objeto que la autoridad verifique “*la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación*”; dicho de otra forma, la exigencia del permiso del inspector del trabajo no se constituye en un requisito sustancial de retiro sino de formalidad de retiro, dado que lo que con él se procura es verificar que exista justa causa para el retiro, que éste no sea producto de retaliación o discriminación por el embarazo.

Además direccionó la Corte que, el embarazo no es patente de curso para mantener a la empleada en el empleo, y que el conocimiento del embarazo por parte del empleador, no es requisito para la protección de la mujer embarazada, sino para determinar el grado de protección, ya que sí el conocimiento del embarazo se obtiene antes del retiro hay lugar a una protección integral y completa, mientras que si el conocimiento del embarazo se obtiene después del retiro, hay lugar a una *protección más débil*.

Importante resulta señalar que en esta sentencia, no se atiende el evento en el que el conocimiento del embarazo se obtiene cuando ya se ha subsumido en la ley el supuesto fáctico que realiza el precepto de retiro que es obligatorio para el Gobernador, establecido en el artículo 74.5 de la Ley 1438 de 2011 (la calificación insatisfactoria del Plan de Gestión) y con ello, construida la decisión de retiro objetivo por calificación insatisfactoria; menos aún, casos como el que nos ocupa, en el que se ha notificado y ejecutoriado los actos administrativos de calificación insatisfactoria, y sólo está pendiente un acto de cumplimiento de la solicitud de la



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

Junta Directiva al Gobernador para que éste ejecute la ya estructurada decisión de retiro.

Pertinente resulta acotar que, si bien a la luz del artículo 75 de la Ley 1437 de 2011, no procede el recurso de reposición frente a los actos de ejecución, naturaleza que se predica del acto administrativo expedido por el Gobernador encargado, para dar cumplimiento a la ineludible obligación de cumplimiento de remoción que surge de la subsunción del supuesto fáctico, la calificación insatisfactoria del Plan de Gestión en el artículo 74.5 de la Ley 1438 de 2011; lo que en principio negaría la connotación de acto de ejecución o cumplimiento del citado acto, otorgándole otra, lo cierto es que la procedencia de la reposición no desdibuja la naturaleza de acto de ejecución o de cumplimiento del mismo, ya que es por virtud del mismo artículo 74.5 de la Ley 1438 que procede excepcionalmente el recurso de reposición frente al acto de ejecución o cumplimiento

También reparó la Corte en la SU 070 de 2013, que sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada es aplicable a todas las trabajadoras, clarificando que en todo caso habrá un alcance distinto según la modalidad del contrato, alcances que fueron objeto de modificación en sentencia posterior, la SU 75 de 2018, y que por tanto serán objeto de inclusión y análisis a párrafo siguiente en el que se aborda el segundo de los fallos.

En efecto, el alto tribunal constitucional varió el precedente jurisprudencial, concretamente sobre el alcance del fuero de maternidad establecido en la SU 070 de 2013, aduciendo que *“el precedente vigente hasta este momento ha desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas previstas para las mujeres en el espacio laboral, ya que parte de supuestos en los cuales no existe discriminación fundada en el ejercicio de su rol reproductivo. De esta manera, se desplaza una protección que, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución se encuentra a cargo del Estado, para imponer dicha carga económica al empleador y, por consiguiente, generar una mayor discriminación para las mujeres en el ámbito del trabajo, dado que se incrementan los eventuales costos que se derivan de la contratación de mujeres.*

El cambio jurisprudencial se centró en los efectos de la protección laboral según la modalidad del contrato, y se hizo argumentando razones serias y objetivas, entre ellas: **1)** que el reconocimiento de la condición de embarazo y/o de lactancia no es una patente de curso para mantenerse en el empleo y que el fuero de maternidad





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

tiene como fin “Impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia; además consideró la Corte que lo el numeral 2° del artículo 239 del CST establece “una presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o lactancia (sic), **2)** que: “existen diversas medidas legales y de política pública que desarrollan la obligación de garantizar el mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes, en cumplimiento del artículo 43 Superior. Por una parte, el subsidio alimentario previsto en el artículo 166 de la Ley 100 de 1993 constituye una protección a la cual pueden acudir las mujeres en estado de gravidez o en periodo de lactancia que se hallen en situación de desempleo, incluso si no se encuentran afiliadas al Régimen Subsidiado. Por otra parte, los mecanismos de protección dispuestos en la Ley 1636 de 2013 y sus Decretos reglamentarios establecen una serie de prestaciones económicas que garantizan la dignidad humana y el mínimo vital de las mujeres embarazadas que cumplan con los requisitos para acceder a ellos. Tales beneficios son: (i) el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social; (ii) el reconocimiento de la cuota monetaria del subsidio familiar, y (iii) la entrega de los bonos de alimentación” (sic), **3)** que, “en relación con la protección especial de la cual son titulares las mujeres gestantes y en periodo de lactancia dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud, el artículo 166 de la Ley 100 de 1993, establece que las mujeres en estado de embarazo, en virtud del Plan Obligatorio de Salud y en cualquiera de los regímenes de afiliación, tendrán acceso a los servicios de salud entre los cuales se enuncian: (i) controles prenatales; (ii) atención del parto; (iii) control de posparto; y (IV) atención de afecciones relacionadas directamente con la lactancia” (sic) **4)** que “Adicionalmente, el precedente constitucional ha establecido la prohibición de excluir completamente del sistema de salud a una mujer en estado de embarazo. Por ejemplo, en la Sentencia SU-111 de 1997 se reiteró la regla en mención toda vez que no se protegen únicamente sus derechos a la salud y a la maternidad, sino también el valor de la vida...” (sic), **5)** que “a partir de la especial protección constitucional prevista para las mujeres embarazadas y los niños menores de dos años, existen diferentes mecanismos de garantía de su derecho a la salud mediante los cuales se asegura su acceso a las prestaciones, servicios y tecnologías en salud. De este modo, con independencia de que la mujer gestante esté vinculada laboralmente, puede recibir atención en salud en el Régimen Contributivo como beneficiaria o afiliada adicional. Igualmente, mediante el mecanismo de protección al cesante se garantiza el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud para aquellas mujeres embarazadas que se encuentren en situación de desempleo” (sic).



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

6) que la mujer en estado de embarazo, *“en caso de no contar con recursos económicos, puede afiliarse al Régimen Subsidiado, con el fin de recibir atención médica oportuna en las distintas etapas de la gestación, postparto y lactancia, además de otros beneficios.”* (sic) 7) que, *“en todo caso, las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia y sus hijos deben ser atendidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, aún si no se encuentran afiliados al Régimen Contributivo o al Subsidiado (...).”*

El precedente en materia de protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo, con el cambio jurisprudencial realizado con la SU 075, es el siguiente:

(i) *Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.”* (sic) En este estadio del análisis jurisprudencial es pertinente señalar que, tampoco en esta sentencia se atiende el evento en el que el conocimiento del embarazo se obtiene cuando ya se ha subsumido en la ley el supuesto fáctico que realiza el precepto de retiro que es obligatorio para el Gobernador, establecido en el artículo 74.5 de la Ley 1438 de 2011 (la calificación insatisfactoria del Plan de Gestión) y con ello, construida la decisión de retiro objetivo por calificación insatisfactoria; menos aún, casos como el que nos ocupa, en el que se ha notificado y ejecutoriado los actos administrativos de calificación insatisfactoria, y sólo está pendiente un acto de cumplimiento de la solicitud de la Junta Directiva al Gobernador para que éste ejecute la ya estructurada decisión de retiro.

(ii) *Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. (ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.*

(iii) *Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

### **MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR-Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada a partir del cambio jurisprudencial**

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.<sup>1</sup> Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T. (ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada

<sup>1</sup> La exigencia de acudir al inspector del trabajo procura identificar la subsistencia las causas objetivas para continuar la relación laboral, lo cual en el contexto del empleado público resulta relevante por el desempeño de funciones públicas dirigidas a satisfacer el interés general. (Nota al pie de página es propia)



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. **(ii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad.** Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral. (El subrayado y pie de página no es de la sentencia).

### **MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada a partir del cambio jurisprudencial**

(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos: a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. (ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. (iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

**DERECHO A LA SALUD Y AL MINIMO VITAL DE LAS MUJERES GESTANTES Y LACTANTES**-Precedente acogido mantiene el nivel de protección alcanzado para sus hijos menores de dos años

**CAMBIO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL DE MUJER EMBARAZADA CUANDO NO SE DEMUESTRA QUE EL EMPLEADOR TUVO CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE EMBARAZO AL MOMENTO DEL DESPIDO**-Empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo (...)."

**TERCERO. Principio de no regresividad en derechos fundamentales.**

Frente al principio de progresividad de los derechos constitucionales, resulta útil traer a colación la sentencia C-2228 de 2001, en la que la Corte Constitucional sostiene:

*"(...) El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. Como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que había sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo. Para que pueda ser*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

*constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social. (...)*

#### **CUARTO. Los precedentes jurisprudenciales:**

En materia de precedentes, la Corte Constitucional, ha expresado entre otras decisiones, en la SU 075 de 2018, que ellos *“Unifican el alcance e interpretación de un derecho fundamental para casos que tengan un marco fáctico similar y compartan problemas jurídicos y (...) determinan la coherencia de una norma con la Constitución Política”* (Sic), cita que arrastra de la sentencia T-233 de 2017 que en forma más amplia sobre los precedentes determinó:

*“(...) De otro lado, es importante resaltar que la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que en relación con las sentencias de unificación proferidas en sede de tutela y las de control abstracto de constitucionalidad, basta que exista un precedente, debido a que, las primeras, unifican el alcance e interpretación de un derecho fundamental para casos que tengan un marco fáctico similar y compartan problemas jurídicos y, las segundas, determinan la coherencia de una norma con la Constitución Política.*

*7.4. La Corte Constitucional en la sentencia C-539 de 2011, al analizar la constitucionalidad de unas disposiciones normativas que le dan alcance al precedente judicial de los órganos de cierre ordinario y de lo contencioso administrativo, concluyó que dichos precedentes deben respetar la interpretación vinculante que realice el Tribunal Constitucional, “la cual es prevalente en materia de interpretación de los derechos fundamentales y de la Constitución en general”, por consiguiente, fijó el criterio según el cual las autoridades administrativas y judiciales al emitir una decisión de su competencia no solo deben tener en cuenta el precedente jurisprudencial de su respectivo superior jerárquico sino que, al mismo tiempo, deben tener en cuenta de forma preferente y prevalente los pronunciamientos del máximo órgano Constitucional, de manera que “interpreten las normas constitucionales aplicables a la resolución de los asuntos de su competencia. Esto, sin perjuicio del carácter obligatorio erga omnes de las sentencias que efectúan el control abstracto de constitucionalidad”. En este sentido, es obligatorio para la autoridad darle prioridad al precedente jurisprudencial constitucional antes que a los pronunciamientos de su jurisdicción, por cuanto este deber nace del sometimiento general a la Constitución Política y, por ende, a las decisiones de su máximo intérprete, de lo contrario podría incurrir en un defecto que habilitaría la procedencia de la acción de tutela contra el pronunciamiento que desconozca la fuerza vinculante y prevalente del precedente constitucional. (...).<sup>23</sup>*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

## **QUINTO. Del acoso laboral - autoridades competentes y procedimiento.**

Según el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral *“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”*.

Las autoridades competentes para decidir si hay acoso o no, a la luz del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 son: los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos ya que son ellos los que tienen asignado por ley la adopción de medidas sancionatorias previstas en el artículo 10 de la Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Además, a la luz del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, 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 relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

*Así mismo, 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 Corte Constitucional, Sentencia T-472, 19/07/2017, sobre el acoso laboral dijo que, *“(...) El acoso laboral 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*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

*muchos casos inducen al trabajador a renunciar. Entonces, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: (i) Asimetría de las partes; (ii) Intención de dañar; (iii) Causación de un daño y (iv) Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.*

Entre las conductas que no constituyen acoso laboral, el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, enlista "... f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

#### **SEXTO. Falsa motivación y desviación de poder.**

Sobre la falsa motivación, el Consejo de Estado en Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta Consejero ponente: MILTON CHAVES GARCÍA del veintiséis (26) de julio de dos mil diecisiete (2017), Radicación número: 11001-03-27-000-2018 00006-00 (22326), ha manifestado que:

*"(...) esta "causal autónoma e independiente se relaciona directamente con el principio de legalidad de los actos y con el control de los hechos determinantes de la decisión administrativa. Para que prospere la pretensión de nulidad de un acto administrativo con fundamento en la causal denominada falsa motivación, la Sala ha señalado que "es necesario que se demuestre una de dos circunstancias: a) O bien que los hechos que la Administración tuvo en cuenta como motivos determinantes de la decisión no estuvieron debidamente probados dentro de la actuación administrativa; o b) Que la Administración omitió tener en cuenta hechos que sí estaban demostrados y que si hubiesen sido considerados habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente". En cuanto a la falta o ausencia de motivación, la Sección Cuarta ha señalado lo siguiente: "La motivación de un acto implica que la manifestación de la administración tiene una causa que la justifica y debe obedecer a criterios de legalidad, certeza de los hechos, debida calificación jurídica y apreciación razonable; los motivos en que se instituye el acto deben ser ciertos, claros y objetivos. Los motivos del acto administrativo deben ser de tal índole, que determinen no sólo n la expedición de un acto administrativo sino su contenido y alcance; la motivación debe ser clara, puntual y suficiente, hasta tal punto que justifique la expedición de los actos y que suministre al destinatario las razones de hecho y de derecho que: inspiraron la producción de los mismos. En cuanto a la falta de motivación, la Sala recuerda que este cargo se denomina técnicamente expedición en forma irregular del acto. En efecto, cuando la Constitución o la ley mandan que ciertos actos se dicten de forma motivada y que esa motivación conste, al menos en forma sumaria, en el texto del acto administrativo, se está*





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

*condicionando la forme del acto administrativo, el modo de expedirse. Si la Administración desatiende esos mandatos normativos, incurre en vicio de expedición irregular y, por ende, so configura la nulidad del acto administrativo. En efecto, la expresión de los motivos por los cuales se profiere un acto administrativo de carácter particular y concreto es indispensable, pues es a partir de los mismos que el administrado puede controvertir aquellos aspectos de hecho y de derecho que considera no pueden ser el soporte de la decisión, pero cuando se prescinde de la motivación se impide que el particular afectado con la decisión pueda ejercitar cabalmente su derecho de defensa y contradicción".* (El subrayado es del Departamento).

En cuanto a la desviación de poder se manifiesta que, en términos del órgano de cierre de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, sentencia del 28 de febrero de 2011. Exp: 34.816, la desviación de poder consiste en, “*el ejercicio por parte de una autoridad de una facultad que le es atribuida con un fin distinto o ajeno del que la ley quería al otorgarla*”; luego cuando la autoridad cumple con un deber legal, o una función reglada y lo hace en beneficio del servicio público a cargo de la entidad, no se presenta desviación de poder. En todo caso, quien predique la desviación de poder tiene la carga de demostrar ésta. (ver sentencia CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN SEGUNDA - SUBSECCIÓN B, MAGISTRADO PONENTE: Dr. CÉSAR PALOMINO CORTÉS, del dieciséis (16) de febrero de dos mil diecisiete (2017), radicación 500012333000201300063-01, número interno 3165-2014.

#### **SÉPTIMO. Del conflicto de interés.**

Referente a este instituto, la Ley 1437 de 2011, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” señala lo siguiente:

**“ARTÍCULO 11. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN.** *Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:*

1. *Tener interés particular y directo en la regulación, Gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de*





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

*sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*

*2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.*

*3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.*

*4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.*

*5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.*

*6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.*

*7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.*

*8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.*

*9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

*representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.*

*10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.*

*11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.*

*12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.*

*13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.*

*14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.*

*15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.*

*16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.*

Igualmente, la Ley 734 de 2002 por la cual se expide el Código Disciplinario Único, en los artículos 40 y 48 establece:



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

**“ARTÍCULO 40. CONFLICTO DE INTERESES.** *Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, Gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*

*Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.* (SUBRAYAS FUERA DEL TEXTO)

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Consejero Ponente: Doctor Rafael E. Ostau De Lafont Planeta, en sentencia con Radicación núm. 25000-23-15-000-2010-001610-01 del 17 de marzo de 2011, señaló:

*“Según la jurisprudencia de esta Sala, el interés que genera el conflicto **debe ser directo**, es decir que la decisión debe redundar en beneficio del servidor público en forma **inmediata**, esto es, sin necesidad de que medien circunstancias o elementos externos a la misma; que se produzca un **beneficio especial, particular y concreto** en favor suyo, de su cónyuge o de un pariente; y que además **no se manifieste el impedimento** por esa situación personal o familiar en el trámite del asunto, tal como lo ha señalado la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, al pronunciarse de fondo en procesos de pérdida de investidura de los congresistas. Así por ejemplo, en la sentencia de 20 de noviembre de 2001, exp. núm. IP-0130, Consejero Ponente, Dr. Germán Rodríguez Villamizar, la Sala señaló:*

(...)

*Asimismo, se ha dicho que el aspecto deontológico de esa figura radica en que es deber de los referidos servidores públicos poner de manifiesto ante la corporación respectiva, las circunstancias que por razones económicas o morales pueden afectar su objetividad, imparcialidad o independencia frente al asunto oficial o institucional que les compete decidir. De suerte que la causal no se configura por el sólo hecho de encontrarse en una situación personal o familiar que puede ser directa y específicamente afectada por la respectiva decisión, sino por no manifestarla, a sabiendas de encontrarse en situación de impedimento para tomar parte en aquélla.”*

En el mismo sentido, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, en sentencia con Rad. N° 440012331000200400684 01 del 27 de enero de 2005, Consejero Ponente: Dr. Rafael E. De Lafont Pianeta, precisó:





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

*“La jurisprudencia de esta Sala tiene dicho que de esa disposición se desprende que el interés que puede generar conflicto con el asunto de que se trate debe ser directo, es decir que el efecto que la decisión pueda tener en las personas que como servidores públicos intervienen en ella sea inmediato, sin consideración a circunstancias o elementos externos a la decisión; que se produzca de forma especial respecto de ellas, de su cónyuge o de un pariente suyo, es decir, particular y concreta, sea en su beneficio o en su perjuicio; y que además no se manifieste el impedimento por esa situación personal o familiar en el trámite del asunto, y así lo ha consignado reiterada y ampliamente la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo de esta Corporación cuando se ha ocupado del asunto con ocasión de procesos de pérdida de la investidura de los congresistas.”*

Sobre las situaciones que puedan derivarse de un conflicto de interés, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en concepto con Radicación N° 1.903 del 15 de mayo de 2008, Consejero Ponente: Luis Fernando Álvarez Jaramillo, señaló:

## **“2. El conflicto de intereses.**

*Sobre este tema la Sala mediante Concepto de Abril 28 de 2004 M.P Flavio Rodríguez Arce con radicación 1572, dijo:*

*“El conflicto de intereses: Es una institución de transparencia democrática que por su alcance y fundamento debe analizarse en forma concreta.*

**2.1 Noción.** *En términos generales es aquella cualidad de concurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público que afecta la decisión a tomar y obliga a declararse impedido a quien deba tomarla.*

**2.2 Finalidad.** *El instituto del conflicto de intereses trata de impedir que prevalezca el interés privado del congresista sobre los intereses públicos, el cual, prevalido de su influencia, podría obtener provechos indebidos para sí o para terceros, es decir, evitar favorecer intereses que no sean los relativos al bien común o que la imparcialidad de sus decisiones se comprometa y distorsione por motivos personales o particulares. Se trata así de un asunto inherente al fuero interno del congresista, a un aspecto esencialmente subjetivo, el que de existir y no ser manifestado conforme al reglamento, da lugar a la recusación.*

**2.3 Fundamento.** *De allí que el fundamento del impedimento radica en que: a) el conflicto de interés afecta la transparencia de la decisión - para el caso, la motivación del voto -. En efecto, en toda decisión siempre debe haber, en forma inequívoca, un solo interés: el interés general de la ley. Por tanto, en caso de conflicto se mezclan el interés privado y el público, con lo cual queda en duda cuál fue el interés dominante. b) En que el impedimento evita que la decisión sea determinada por el interés particular en detrimento del interés público.”*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

## OCTAVO. De la indebida notificación del acto administrativo.

Sobre las irregularidades o vicios en el trámite de notificación de los actos administrativos, la doctrina autorizada en derecho administrativo contenida a página 607 del libro El acto Administrativo, Dr. Libardo Orlando Riascos Gómez, segunda Edición, Editorial Ibañez, ISBN 978-958-749-231-6 Bogotá 2013, ha sentado con cita en el artículo 72 del CPACA, que “... se tendrá por no hecha la notificación, ni producirá efectos legales la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta en la decisión o interponga los recursos legales.

De hecho la jurisprudencia, al tratar el tema de la formalidad de notificación del acto administrativo y de la nulidad proveniente de su desconocimiento, ha sido del criterio de que no cualquier defecto puede tener la virtualidad de invalidar una decisión de la Administración, puesto que “...no todas las formas tienen un mismo alcance o valor...”, y estas van desde las sustanciales hasta las meramente accesorias, siendo únicamente las primeras las que realmente inciden en la validez del acto; y que falta de notificación o notificación irregular de acto administrativo no es causal de nulidad del acto, sino un requisito de eficacia y oponibilidad del mismo (ver sentencia del CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN CUARTA Consejero ponente: STELLA JEANNETTE CARVAJAL BASTO, del nueve (9) de marzo de dos mil diecisiete (2017). Radicación número: 25000-23-27-000-2011-00201-01(19460)

## **ANÁLISIS DE LOS CARGOS.**

Desconocimiento del alcance de la protección constitucional a la mujer embarazada e indebida aplicación del precedente constitucional de la sentencia SU No. 75 de 2018. (Sic):

Contrario a lo que sostiene la Gerente, en la decisión recurrida no se hace una interpretación errónea, tampoco un análisis equivocado de las sentencias de unificación de la Corte Constitucional, dado que lo que se dijo en el acto de ejecución del retiro estructurado con la calificación insatisfactoria de la evaluación del Plan de Gestión es que, el precedente Constitucional ha mantenido la protección laboral de la mujer embarazada y del hijo por nacer con fundamento en los preceptos constitucionales y en las normas que conforman el bloque de constitucionalidad, pero que ninguna de las reglas establecidas en el precedente aplican al supuesto del caso de retiro de la Gerente, toda vez que aquellas atienden a situaciones de fuero de maternidad, con relación a las causales de los artículos 62 y 63 del Código



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

Sustantivo del Trabajo; éste último subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y no a la establecida en la Ley 1438 de 2011, artículo 74.5, situación que por sí misma llama a la diferencia ya que mientras en las justas causas de retiro del código sustantivo de trabajo no está por medio el interés general, en la causal de retiro de la Ley 1438 de 2011, que atiende, no al funcionario, sino al Plan de Gestión, si están comprometidos intereses generales de los administrados que el Estado Social de Derecho está llamado a garantizar.

Luego el acto administrativo no desconoce la existencia de precedente en materia del fuero de maternidad, solo evidencia que como los supuestos fácticos y los problemas jurídicos del acto recurrido atendieron a la especial situación de retiro por causas distintas al C.S.T., esto es, la establecida en el artículo 74.5 de la Ley 1438 de 2011, no aplica el precedente jurisprudencial al caso bajo análisis expedido en un escenario en el que se debe salvaguardar el interés general, que se puede ver afectado con el sostenimiento en el cargo público de una empleada a quien la evaluación de la ejecución del Plan de Gestión resultó insatisfactoria, perspectiva que no se presenta en los retiros de empleada del nivel directivo del sector privado, cuyo ejercicio no vincula la satisfacción del interés general.

Ahora bien, dado que en el entender de la recurrente, su situación de mujer en estado de gravidez, *per se*, le da derecho a la protección que sigue las reglas del despido en el que el conocimiento del embarazo se dio antes del retiro, en empleos de libre nombramiento y remoción, realizados sin la autorización del inspector del trabajo, resulta necesario precisar que, si en gracia de discusión aplicara el precedente, no sería con aquella situación que el caso bajo examen tendría similitud, ya que los cargos de Gerentes de las E.S.E., se proveen para el ejercicio de la administración y dirección dentro de un periodo, y por tanto se aproxima más al de trabajadora por labor, cuyo vínculo finalizó antes del vencimiento del contrato y sin conocimiento previo, casuística en el que según la SU 075 de 2018, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada, tampoco que pague la licencia de maternidad, correspondiéndole a la trabajadora realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad, o acudir a la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Lo anterior en consideración a que en la citada sentencia la Corte Dijo que, *“(ii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral”*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

*reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral”.*

Téngase en cuenta que, como se relata en los antecedentes de esta decisión y lo confiesa la recurrente en su escrito de reposición, el primer acto administrativo que decidió el retiro, el Acuerdo de Junta Directiva N° 209 del 9 de abril de 2018, fue notificado a la recurrente el 11 de abril de 2018; el Acuerdo de Junta Directiva N° 210 de 2018 mediante la cual se desató la reposición contra el Acuerdo 209 fue también debidamente notificada por vía electrónica, y la Resolución N° 9519 del 31 de agosto de 2018, mediante la cual la Superintendencia Nacional de Salud confirmó la calificación insatisfactoria de la evaluación del nivel de ejecución para la vigencia 2017 del Plan de Gestión presentado por la Gerente del Hospital Departamental de Granada E.S.E, doctora DELGADO PINILLOS, fue notificada a ella el 16 de octubre de 2018; luego a 23 de noviembre de 2018, fecha en la que la recurrente pone en conocimiento su estado de gravidez a la Gobernadora y a 26 de noviembre del mismo año, momento en que informa su embarazo a la Junta Directiva, ya estaba consolidada su causal de retiro, pues en efecto ya le había sido notificada y se encontraba ejecutoriada la decisión de calificación insatisfactoria que se erige como retiro, decisión que la Gerente ocultó a la Junta Directiva pese a que asistió como Secretaria de la misma a sesión de Junta Directiva el 17 de octubre de 2018, es decir, luego de habersele notificado la decisión de la Superintendencia de Salud.

Importante resulta indicar que, por inconvenientes no propiciados por el Departamento del Meta, sino por las tres frustradas sesiones de Junta Directiva, citadas para los días 20, 22 y 23 de noviembre de 2018, que no se concretaron por falta de quórum en escenarios de probables faltas a la gestión administrativa de algunos miembros y otros, a 23 de noviembre de 2018, el acto administrativo de ejecución o cumplimiento de la decisión ya concretada de retiro, no se había podido emitir. Además la solicitud de Junta Directiva a la Gobernadora para que se cumpliera el retiro por la causal objetiva de calificación insatisfactoria no se realizó.





DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

antes porque, la Gerente, quien conoció rápida, oportuna y eficazmente la decisión de la Superintendencia Nacional de Salud, no actuó con lealtad y guardó silencio, obteniendo beneficios de la mora con su propia culpa.

Corolario de lo expuesto, debe decirse que la comunicación del estado de gravidez de la Gerente del Hospital, se realizó a la Gobernadora del Departamento del Meta, un mes y siete días después de notificada a aquella la Resolución de la Superintendencia de Salud N° 9519 del 31 de agosto de 2018, que confirmó la calificación insatisfactoria de la ejecución del Plan de Gestión durante el 2017, y a la Junta Directiva, encargada de solicitar la ejecución del acto de retiro, un mes y 10 días después de ejecutoriada la decisión de la Superintendencia Nacional de Salud.

Se finaliza el análisis de este cargo replicando que, no es cierto que sea de la esencia de la SU 75 de 2018, la protección de los derechos de la mujer en estado de gravidez y del futuro hijo, indistintamente que exista o no justa causa, por el solo hecho de estar embarazada, pues la modificación del precedente constitucional que la Corte realizó con la SU 075 de 2018, es clara en direccionar que, *(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad*".

#### Violación de los derechos fundamentales (Sic):

No comparte la autoridad recurrida la afirmación de la recurrente sobre que, el ejercicio de ponderación que se realizó en el acto de retiro, entre los derechos de los pacientes y de ella y su hijo por nacer, constituye un acto discriminatorio, ya que precisamente fue para evitar que resulten mayormente afectados los derechos fundamentales de potenciales afectados con la decisión de la administración y el servicio de salud a cargo de la entidad territorial, que se realizó el ejercicio de ponderación.

Lo anterior tuvo como sustrato el reconocimiento de la presencia de derechos fundamentales en juego, el choque que eventualmente puede darse entre derechos fundamentales de recurrente y usuarios, la obligación a cargo de las autoridades de prevenir lesiones a derechos fundamentales, para el caso a la recurrente y a los usuarios, cuyo derecho a la salud puede verse afectado con las ineficiencias



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

ineficacias que en la prestación del servicio de salud se sucedan con ocasión a la insatisfactoria ejecución de los Planes de Gestión.

Luego, contrario a lo predicado por la recurrente, el acto administrativo de cumplimiento de retiro antes que desconocer y vulnerar los derechos fundamentales de ella y su hijo por nacer, procura y se dirige a garantizarlos, pero no sólo los de ellas, sino todos los de aquellos que se aprecian en juego, dado la naturaleza del cargo y su impacto en la comunidad.

#### Falsa motivación y desviación de poder (Sic):

Afirma la Gerente que se presenta falsa motivación porque al acto acusado no se llevaron motivaciones referidas a una supuesta conducta persecutoria de la Gobernadora hacia la Gerente, aseveración que de forma tajante se rechaza, toda vez que la decisión de retiro no obedeció a razones de persecución o retaliación, que se niega existan contra la Gerente por la Gobernadora o algún miembro de la Junta Directiva, sino a la calificación insatisfactoria que de la evaluación del Plan de Gestión para el 2017 realizó, no la Gobernadora, sino la Junta Directiva, órgano colegiado que en el caso concreto de la evaluación del Plan de Gestión no estuvo integrado por la Gobernadora, sino por su delegado.

Oportuno resulta expresar que, conforme a las consideraciones que sirven de luz para este análisis, para que prospere la pretensión de nulidad de un acto administrativo con fundamento en la causal denominada falsa motivación, "es necesario que se demuestre una de dos circunstancias: a) O bien que los hechos que la Administración tuvo en cuenta como motivos determinantes de la decisión no estuvieron debidamente probados dentro de la actuación administrativa; o b) Que la Administración omitió tener en cuenta hechos que sí estaban demostrados y que si hubiesen sido considerados habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente".

Luego como el acto recurrido atendió como motivo determinante a la existencia de la calificación insatisfactoria del Plan de Gestión, materializada en los Acuerdos de Junta Directiva 209 y 210 de 2018 y la Resolución 9519 del 31 de agosto de 2018 emanada de la Superintendencia Nacional de Salud, y no se observaron hechos ni pruebas cuya demostración condujeran a que no se cumpliera con la solicitud de la Junta Directiva, ni siquiera frente a las situaciones de acoso laboral y de fuero de maternidad, materias que dado el deber de garantizar el debido proceso, sí fueron



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

objeto de análisis que arrojó como conclusión que las mismas no eran impedimentos para cumplir la obligada ejecución de la decisión de retiro que resultó de la calificación insatisfactoria de la ejecución del Plan de Gestión; no se aprecia presencia de causal de nulidad por falsa motivación que conduzca a la reposición del acto acusado.

Finalmente como quiera que no se presenta falta de motivación, ya que el Decreto 619 de 2018, i) *tiene una causa que lo justifica*, la calificación de insatisfactoria de la evaluación del Plan de Gestión, ii) *obedece a criterios de legalidad*, artículo 74.5 de la Ley 1438 de 2011, iii) *tiene certeza de los hechos*, dado que los actos de evaluación que configuran la causal de retiro existen, iv) *contiene una debida calificación jurídica*, ya que la ejecución de la remoción es producto de la calificación insatisfactoria y ésta en sí misma se realizó conforme lo permite y exige el orden jurídico, iv) y se dio *“apreciación razonable de los motivos en que se instituye el acto, los cuales son ciertos, claros y objetivos”* pues se le dio *contenido y alcance de forma clara, puntual y suficiente*; no se presenta el yerro de falta de motivación que *técnicamente se denomina expedición en forma irregular del acto*.

En cuanto a la desviación de poder se manifiesta que, la condición de Presidente de la Junta Directiva del Hospital y mandatario (a) seccional encargado de proferir el acto administrativo de cumplimiento del retiro de la Gerente de la ESE, no se origina en la voluntad del servidor público, sino en el imperativo de la ley, más exactamente en los artículos 70 y 74 de la Ley 1438 de 2011 que se citan en dicho escrito, y es atención a esta facultad que se expide el acto acusado, con el sólo fin de cumplir la regla de derecho; se erradica la desviación de poder.

Existencia de trato discriminatorio dado a conocer como Gerente del Hospital ESE, contra miembros de la Junta Directiva (Sic):

La recurrente echa de menos que en el acto acusado no se hiciera análisis de quejas de acoso laboral y denuncias contra los miembros de la Junta Directiva, entre los que dijo se encuentra la Gobernadora, conducta que no debe realizar la autoridad recurrida, por no ser la competente para realizar análisis de hechos y pruebas del acoso laboral, menos para decidir sobre el acoso y que de hacerlo, potencialmente la convertirían en Juez y Parte del proceso por acoso laboral. De allí que se dejara a los competentes, Comité de Convivencias y Ministerio Público el estudio y decisión de las quejas, como se dijo en el acto acusado, sin que esto fuera óbice para que en dicha decisión se manifestara que precisamente, por no haberse cumplido con el requisito de verificación de ocurrencia de conducta de acoso laboral, y no se



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

apreciara que el retiro tuvo como causa retaliación alguna por la presentación de la queja de acoso laboral, sino la concreción de la causal objetiva de calificación insatisfactoria citada a la sociedad en el acto acusado; no se advierta vicio que con miras en este cargo llame a que se reponga el acto.

En este escenario también manifiesta la Gerente que está inconforme porque, no obstante que la Gobernadora conocía la existencia de denuncias contra ella, ésta expidiera el decreto de retiro y no se declarara inhabilitada. En este contexto se responde que, a más de las razones presentadas en el numeral primero de las consideraciones del presente acto, al establecerse en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, que sólo la vinculación a los procesos penales por hechos ajenos a la actuación genera inhabilidad, y las denuncias a la que alude la recurrente están referidas al ejercicio de actividades relacionadas de medio a fin con la evaluación del Plan de Gestión, a la vigilancia y control de la actividad administrativa a cargo de la Gobernadora, se estima que no están dadas las condiciones para que la Gobernadora se declarara inhábil, máxime cuando no fue ésta sino un Gobernador encargado el que emitiera el acto recurrido (aquí la recurrente mezcla cargos referidos a conflicto de intereses y acoso laboral).

En lo que corresponde a que el acto administrativo fue expedido con arbitrariedad y realizando un trato discriminatorio ejecutado por los miembros de la Junta Directiva y la Gobernadora del Meta, a lo que suma el reproche frente a la afirmación de extemporaneidad de las pruebas realizada por la Superintendencia Nacional de Salud, pues considera que so pretexto de extemporaneidad de las pruebas, no se debe sacrificar la verdad plena y absoluta en las actuaciones administrativas y judiciales; se responde que, al reparar en este cargo no se aprecia cuál es el trato desigual que ante supuestos fácticos y problemas jurídicos iguales se ha dado a ella y se daría a cualquier otra administrada que se encuentre en condiciones equiparables a aquella, situación que es la que posibilitaría predicar un probable acto discriminatorio, por lo que fuerza concluir que la no existencia de trato discriminatorio hacia la Gerente que dé lugar a reponer el acto impugnado.

Ni siquiera demostró que en terrenos de acoso laboral, el Gobierno Departamental o la Junta Directiva efectuara alguna conducta de violencia psicológica o de intimidación que constituya acoso, de hecho, lo que se evidencia es, es que una las conductas que no constituyen acoso laboral, la enlistada en el artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, concretamente Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

legislación sobre la función pública, es interpretada erradamente por la recurrente como acoso laboral.

Principio de no regresividad en derechos fundamentales y desconocimiento del precedente jurisprudencia (Sic):

No es cierto que con el acto acusado se realice regresión de derechos, por el contrario, se reforzaron los mismos, cuando no obstante no aplicar al caso el precedente de la SU 975 de 2018, como ya se ha señalado en otros acápites, el Gobierno Departamental asumió una postura garantista (para con la Gerente y su futuro hijo) que vas más allá de lo establecido en el precedente jurisprudencial, ordenando en el acto impugnado que se prolongue la cotización o pago de aportes para la seguridad social de la Gerente durante todo el tiempo restante de gestación y los subsiguientes meses de lactancia que determina la ley, como medida para reforzar los derechos de ella y del hijo por nacer. Así las cosas, como no se transgredió tal principio, no hay lugar a reposición por este cargo.

Del conflicto de interés por la doble condición de la Gobernador y Presidente de la Junta Directiva (Sic).

Se insiste en que el ejercicio del Gobernador no obedeció a intereses personales ni directos, tampoco extraño a la función pública, contrario sensu, es con ocasión el cumplimiento de funciones y en el marco de las facultades legales que se dio acatamiento a la solicitud de remoción del cargo de la Gerente que le elevó la Junta Directiva.

Falsa motivación y desviación de poder (Sic):

Por haberse analizado y replicado frente a estos cargos en acápites anteriores, posiciones que se sostienen, no se vuelve a analizar y responder sobre éstos en este estadio.

Evidente contradicción en la aplicación del precedente jurisprudencial (Sic):

Frente al reproche que hace la recurrente porque, por una parte se dijo en los considerandos del acto recurrido que para el caso no aplica el precedente de constitucionalidad del fuero de maternidad y por otra, en la parte resolutive se tomaran medidas para garantizar los derechos a la vida, a la salud y al mínimo vital



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.006.148-8

de la recurrente; se precisa manifestar que como se expresó en el acto acusado, la autoridad recurrida no desconoce su obligación de respeto y acatamiento al precedente, sólo que en el caso concreto estima que, al no ser el estado de embarazo patente de curso para permanecer en el cargo, como lo dice el fallo vinculante, y en la situación que se examina no existe esa similitud fáctica con los casos de la sentencia SU 75 de 2018, no es posible aplicar el precedente para en virtud de ello dejar de cumplir la obligación de ejecución de un acto de remoción que ya está dado.

Ahora bien, si en gracia de discusión, se admitiese que por analogía se asimila la situación de empleada de periodo, al de empleado por obra o labor que en caso de embarazo informado es retirado sin autorización del Inspector de Trabajo, aun en este evento no se acepta la predica de que el hecho del retiro desconoce el precedente jurisprudencial, ni que por ello existe contradicción en el acto recurrido, pues siguiendo el precedente, en este caso no habría lugar a impedir el retiro u ordenar el reintegro, ni pagar salarios y prestaciones, sino que sólo estaría obligado al pago de cotizaciones pues la sentencia de unificación ha previsto que, *“Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela”*, situación que fue debidamente prevista en el acto recurrido que ordenó dichas cotizaciones.

De otras irregularidades advertidas en el acto recurrido y en el acto de su notificación (Sic).

En terrenos de los reproches frente al acto de notificación personal surtido el 27 de diciembre de 2018, por los supuestos yerros de. 1) errores en el número del Decreto y la fecha del decreto de retiro, 2) no se anotó la hora de notificación, yerros estos que al presentarse invalidan la notificación; se contesta que, como no toda irregularidad del acto de notificación constituye vicio de legalidad y que las irregularidades de la notificación afectan es la eficacia y no la validez del acto, y observando que los derechos de defensa y contradicción, quedaron a salvo, tanto así que se ha hecho uso del recurso, no es procedente reponer el acto acusado por más que admitieran dichos vicios.

En lo que corresponde a la sindicación según la cual, *“la evaluación de desempeño”* (sic) no fue objetiva, sino subjetiva, y que independiente que el retiro tenga bases en la calificación del cumplimiento o ejecución del Plan de Gestión, se le debe permitir seguir en el cargo por su estado de gravidez, dado que en virtud de ello<sup>3</sup>



DEPARTAMENTO DEL META  
NITE. 892.000.148-8

tiene una estabilidad laboral reforzada, se expresa que, tal argumento constituye un reproche al acto de calificación de la evaluación del Plan de Gestión 2017, cuya oportunidad de discusión no sólo finiquitó sino que se garantizó, respetó y evacuó, y que no es procedente revivir en esta instancia.

De otra parte, frente a la afirmación de no ser cierto que la evaluación insatisfactoria del Plan de Gestión durante el 2017, por sí sola constituyan riesgos para la población que acude a la institución hospitalaria en busca de servicios de salud, y que no existe prueba alguna que su permanencia en el cargo represente un peligro para la prestación del servicio público y esencial de salud, pues no se señaló de manera clara, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, los hechos que representan peligro para los derechos fundamentales de los pacientes, argumentos que falsamente fueron insertados en el acto recurrido, que le sirvieron de fundamento y que, dada su falsedad, lo vician de nulidad, lo cual da lugar a que solicite su reposición; esta autoridad replica indicando que es suficiente que objetivamente la Superintendencia Nacional de Salud y la Junta Directiva hayan calificado como insatisfactoria la evaluación del Plan de Gestión, para tener de la calificación la prueba del riesgo y con base en él, convencerse que una eficiente e ineficaz ejecución del Plan de Gestión per se, es evidencia de riesgo de lesión, no sólo a la prestación del esencial servicio de salud, sino también a los derechos fundamentales de salud de quienes eventualmente puedan concurrir al centro hospitalario en busca de atención médica, riesgo que está llamado a prevenir y evitar la autoridad pública tomando al efecto las decisiones y medidas con las que se pueda erradicar dichas lesiones. De hecho entiende esta autoridad que al prever la ley que la calificación insatisfactoria del Plan de gestión es fundamento suficiente y obligatorio para que un Gerente sea retirado del cargo, aun sin terminar su período, denota que el legislador advierte y aprecia como riesgoso, peligroso e inconveniente la permanencia del gerente cuya gestión se califica como insatisfactoria, estableciendo de esa forma una presunción de derecho de riesgo que no admite prueba en contrario.

## CONCLUSIÓN

Corolario de lo expuesto, los argumentos y razones esgrimidas por la recurrente en su petitorio no alcanzan ni tienen la suficiente entidad para derribar los cimientos del acto impugnado, interés que no está llamado a prosperar a las luces de las consideraciones fácticas y jurídicas anotadas, por lo que se decidirá no reponer las decisiones contenidas en el Decreto 619 de 28 de noviembre de 2018, proferidas por este Despacho y confirmarlo en toda su integridad.



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

## DE LA NOTIFICACIÓN

Finalmente, en cuanto a la notificación del presente acto debe decirse que la H. Corte Constitucional en sentencia T-524 del 10 de agosto de 2017, con ponencia del H. Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO, y con cita de la sentencia de H. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia 2012-00338 de 28 de julio de 2014, determinó que, “*el informar en el escrito de petición la dirección de correo electrónico, impone que acepta que allí se le notifique, sin más mención que la que hace de manera expresa en la solicitud*” (sic). Literalmente la sentencia de tutela dice:

*“(…) Si bien la accionante manifiesta su descontento por la falta de una respuesta “formal por escrito”, esta Sala advierte que las comunicaciones por medios electrónicos, en principio, deben considerarse como una vía adecuada de contestación, como lo establece el artículo 56 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En el mismo sentido, el Consejo de Estado, ha indicado que: “(…) en los términos de los artículos 56 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el informar en el escrito de petición la dirección de correo electrónico, impone que acepta que allí se le notifique, sin más mención que la que hace de manera expresa en la solicitud”. Por lo tanto, la Sala concluye que no existió vulneración del derecho de petición que le asiste a la accionante.*

En consideración a esto último el presente Decreto Departamental se notificará por vía electrónica, mediante mensaje al correo indicado en manuscrito por la recurrente en la parte final del memorial impugnatorio, precisando que contra el mismo no procede recurso alguno y por ende es de ejecución inmediata.

En mérito de lo expuesto,

### DECRETA:

**ARTÍCULO PRIMERO:** No reponer el Decreto 619 de 28 de noviembre de 2018 expedido por el Gobernador (E) del Meta, por las razones expuestas en el presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Confirmar en su integridad el Decreto Departamental N° 619 de 28 de noviembre de 2018, mediante el cual se procedió a ejecutar el retiro del servicio de la Doctora MÓNICA MARÍA DELGADO PINILLOS, identificada con cédula de ciudadanía N° 52.620.773, del cargo de Gerente del Hospital<sup>3</sup>







DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

Departamental de Granada Meta, E.S.E, por la calificación insatisfactoria de la evaluación del Plan de Gestión durante el año 2017.

**ARTÍCULO TERCERO:** Notificar el presente acto a la Doctora MÓNICA MARÍA DELGADO PINILLOS por la vía electrónica, al correo indicado en su memorial impugnatorio monidelpini@hotmail.com, aclarando que contra el mismo no procede recurso alguno. Como evidencia de la notificación adjúntese al expediente la constancia de recibo electrónica.

**ARTÍCULO CUARTO.** Informar a la Junta Directiva del Hospital Departamental de Granada E.S.E., sobre el contenido del presente acto administrativo.

Dado en Villavicencio, a los diecisiete (17) días del mes de enero del año dos mil diecinueve (2019)

17 ENE. 2019

**HARVEY VIDAL TELLEZ OSORIO**  
Gobernador del Meta (E)  
Decreto No. 38 del 16 de enero de 2019

Proyectó   
MÓNICA Otero Miguel  
Secretaría Jurídica - Gerencia de Conceptos y Estudios Jurídicos.



Secretaría Jurídica &lt;juridica@meta.gov.co&gt;

**NOTIFICACIÓN DECRETO No. 039 DEL 17 DE ENERO DE 2019**

1 mensaje

Secretaría Jurídica Departamento del Meta &lt;juridica@meta.gov.co&gt;

17 de enero de 2019, 17:28

Para: monidelpini@hotmail.com

Cc: Gerencia Hospital Granada &lt;gerencia@hospitalgranada.gov.co&gt;, Monica Delgado Pinillos &lt;mdelgadop@meta.gov.co&gt;

Buenas tardes Doctora:

De manera atenta y respetuosa, me permito notificarle vía electrónica del Decreto No. 039 del 17 de enero de 2019, por medio del cual se resuelve el recurso de reposición contra la decisión que dio cumplimiento al retiro del cargo de la Gerente del Hospital de Granada E.S.E, contenida en el Decreto No. 619 de 2018.

Lo anterior, conforme al artículo 3 del Decreto No. 039 del 17 de enero de 2019.

Se adjunta el mentado decreto en 37 folios.

Cordialmente,

JUDITH BELTRAN PARDO  
Profesional Especializado  
Secretaría Jurídica

**VLADIMIR SIERRA MARTÍNEZ**  
Secretario Jurídico Departamento del Meta  
Resolución No 0949 del 17 de Junio de 2016  
Cra 33 No 38-45 Plaza Los Libertadores Centro  
Tel: (8) 6818500 Ext 4101  
Villavicencio - Meta

 **DECRETO 039 DE ENERO 17 DE 2019.pdf**  
5252K

Señores  
**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL META**  
E. S. D.

**RADICADO:** 50001-23-33-000-2019-00215-00  
**DEMANDANTE:** MONICA MARIA DELGADO PINILLOS  
**DEMANDADO:** DEPARTAMENTO DEL META Y OTROS  
**MEDIO DE CONTROL:** NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

**CAROLINA AGUIRRE RODRIGUEZ**, identificada con cédula de ciudadanía número 30.082.691 de Villavicencio, portadora de la tarjeta profesional 117.717 del C.S. de la J, en calidad de Secretaria Jurídica del Departamento del Meta, según Decreto 058 del 14 de enero de 2020, posesionada el 15 de enero del 2020 conforme al Acta de posesión No. 029, y facultada para representar legal y judicialmente al **DEPARTAMENTO DEL META** a través de la Resolución No. 017 del 16 de Enero de 2020, manifiesto que confiero poder especial, amplio y suficiente al Doctor **JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA**, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No.86.046.236, con Tarjeta Profesional No. 212.111 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre y representación del Departamento del Meta, se constituya en apoderado dentro del proceso de la referencia.

El mencionado apoderado queda además facultado para recibir, sustituir, reasumir, transar, desistir, renunciar, interponer recursos, conciliar, recibir notificaciones, solicitar y aportar pruebas, realizar todas y cada una de las diligencias propias de su cargo, y en cumplimiento de este mandato.

El presente poder se otorga, conforme lo previsto en el artículo 5 del Decreto Legislativo No. 806 del 04 de junio de 2020, según el cual los poderes especiales se presumirán auténticos y no requerirán de presentación personal o reconocimiento.

Cordialmente,



**CAROLINA AGUIRRE RODRIGUEZ**  
Secretaria Jurídica  
C.C. No 30.082.691 de Villavicencio

Acepto:.



**JAIRO ALONSO ROMERO MEJIA**  
C.C. No. 86.046.236 de Villavicencio  
T.P. No. 212.111 del C.S.J.  
Email: [notificacionesjudiciales@meta.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@meta.gov.co)  
[colectivodeabogadoscsj@gmail.com](mailto:colectivodeabogadoscsj@gmail.com)

Revisó: Gerencia de Asuntos Judiciales  
Febrero 2021



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

0029

ACTA DE POSESIÓN No. DE 2020

FECHA: 15 ENE. 2020

En Villavicencio, se presentó al Despacho del Gobernador, en virtud de lo dispuesto en el Decreto No. de 2020, **CAROLINA AGUIRRE RODRÍGUEZ, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 30.082.691 de Villavicencio**, con el fin de tomar posesión del cargo de Libre Nombramiento y Remoción, denominado SECRETARIO DE DESPACHO, Código 020, Grado 03, adscrito al Despacho del Gobernador, y ubicado en la Secretaría Jurídica, para el cual ha sido nombrada.

Para efectos del presente acto la Gerencia de Talento Humano de la Secretaría Administrativa de la Gobernación del Meta, expidió certificación en la que consta que se cumplieron todos los requisitos para la posesión, entre los que se destacan:

Declaró bajo la gravedad del juramento, no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario o que se cumplirá con sus obligaciones de familia, en el entendido de que el conocimiento al que se refiere, sobre la existencia de procesos alimentarios pendientes, es únicamente el que adquiere el demandado por notificación de la demanda correspondiente, en los términos previstos por el Código General del Proceso.

Presentó Declaración de bienes y rentas y hoja de vida, en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

Prestó juramento ordenado por el artículo 122 de la Constitución Política.

Bajo la gravedad de juramento manifestó no estar incurso en causal alguna de inhabilidad general o especial, de incompatibilidad o prohibición alguna establecida en la Ley 4ª de 1992 y demás disposiciones vigentes para el desempeño de empleos públicos.

En constancia se suscribe la presente acta de posesión.

**CAROLINA AGUIRRE RODRÍGUEZ**  
LA POSESIONADA

Revisó:  
Gte. Talento Humano

**JUAN GUILLERMO ZULUAGA CARDONA**  
EL GOBERNADOR

Aprobó:  
Secretaría Administrativa

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
Carrera 33 No. 38 - 45 Piso 5 Centro  
Tel. 6818500 Ext. 5001 Villavicencio, Meta  
Línea gratuita: 018000129202  
administrativa@meta.gov.co - www.meta.gov.co



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

058  
DECRETO N° DE 2020

“Por medio del cual se realiza un nombramiento en un cargo de Libre Nombramiento y Remoción de la planta de personal de la Gobernación del Meta”

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL META**

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales,

**CONSIDERANDO:**

Que existe una vacante definitiva en el empleo de Libre Nombramiento y Remoción denominado SECRETARIO DE DESPACHO, Nivel DIRECTIVO, Código 020, Grado 03, adscrito al Despacho del Gobernador y ubicado en la Secretaría Jurídica, el cual es necesario proveer.

Que, la Gerencia de Talento Humano de la Secretaría Administrativa de la Gobernación del Meta, en cumplimiento de lo dispuesto en artículos 2.2.5.1.4 y 2.2.5.1.5 del Decreto Nacional 648 de 2017, por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto Nacional 1083 de 2015, reglamentario Único de la Función Pública, verificó y certificó que **CAROLINA AGUIRRE RODRÍGUEZ, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 30.082.691 de Villavicencio**, cumple con todos los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la Ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales de la administración departamental para ocupar el cargo de Libre Nombramiento y Remoción, Denominado SECRETARIO DE DESPACHO, Nivel DIRECTIVO, Código 020, Grado 03, adscrito al Despacho del Gobernador y ubicado en la Secretaría Jurídica, para lo cual se consultó la totalidad de los antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales y de medidas correctivas. Documento que hace parte integral del presente acto.

Por lo anteriormente expuesto,

**DECRETA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Nombrar a **CAROLINA AGUIRRE RODRÍGUEZ, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 30.082.691 de Villavicencio**, en el cargo de Libre Nombramiento y Remoción, denominado, SECRETARIO DE DESPACHO, Código 020, Grado 03, adscrito al Despacho del Gobernador, y ubicado en la Secretaría Jurídica.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La persona nombrada deberá manifestar, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la comunicación del presente Decreto, su aceptación o no, al nombramiento aquí efectuado, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 1083 de 2015

*[Firma]*



DEPARTAMENTO DEL META  
NIT. 892.000.148-8

058

**DECRETO N° DE 2020**

“Por medio del cual se realiza un nombramiento en un cargo de Libre Nombramiento y Remoción de la planta de personal de la Gobernación del Meta”

**ARTICULO TERCERO.** El ciudadano referido en el artículo primero del presente acto no podrá posesionarse sin previa acreditación de todos los requisitos exigidos por la Constitución, la Ley, los reglamentos y los manuales de funciones respectivos, los cuales se deben presentar ante la Gerencia de Talento Humano quien será la encargada de verificar y certificar el cumplimiento previo de la totalidad de los requisitos para la posesión.

**PARAGRAFO:** Copia del presente decreto envíese a la Gerencia de Talento Humano, para los fines pertinentes.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Villavicencio, a los **14 ENE. 2020**

**JUAN GUILLERMO ZULUAGA CARDONA**  
Gobernador

Proyecto:   
Gerencia Talento Humano

Revisó:   
Secretaría Administrativa

**RESOLUCION No. 17 DE 2020**

Por medio del cual se delegan unas funciones.

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL META**

En uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial el artículo 9 de la Ley 489 de 1996, y

**CONSIDERANDO:**

Que constitucional y legalmente, la representación del Departamento del Meta radica en cabeza del señor Gobernador.

Que el artículo 9º de la Ley 489 de 1998, establece que las autoridades administrativas, en virtud a lo dispuesto en la Constitución Política y de conformidad con la presente ley, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de las funciones a sus colaboradores o a otras autoridades con funciones afines o complementarias.

Que en virtud del anterior precepto normativo y dada la diversidad de asuntos, funciones y compromisos que debe atender el Gobernador como primera autoridad departamental, se hace necesario delegar la representación legal u/o judicial en todos los asuntos y procesos en que tenga interés esta entidad, en uno de sus colaboradores.

Que conforme al Decreto No. 251 de 2019, por medio del cual se actualiza el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta global de la Gobernación del Meta Administración Central, se estableció en su artículo primero como una de las funciones del Secretario Jurídico, la de representar judicial y extrajudicialmente al Departamento en los procesos y actuaciones que se instauren en su contra o que éste deba promover, mediante poder o delegación y supervisar el trámite de los mismos.

Que se expidieron los siguientes actos administrativos Resoluciones Números 1503 del 14 de julio de 2008, 0552 del 22 de marzo de 2011 y 0011 del 13 de enero de 2016, mediante los cuales se delegó en el Secretario Jurídico del Departamento del Meta, los cuales se hace necesario derogar y expedir una norma única que contenga dicha delegación.

Que en mérito de lo expuesto se,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Delegar en el Secretario Jurídico de esta entidad, la representación legal y/o judicial del Departamento del Meta, para que comparezca, actúe, asista, y lo represente en todas las etapas procesales que se promuevan o surjan en la jurisdicción administrativa, civil, laboral, penal, jurisdicción coactiva y procesos administrativos, y proceda a expedir los respectivos actos administrativos en procesos judiciales y extrajudiciales. Además, para que acuda a las audiencias de conciliación judicial y extrajudicial, en los cuales la administración actúe como demandante o como demandado.

**RESOLUCION No. 17 DE 2020**

Por medio del cual se delegan unas funciones.

La delegación aquí otorgada, también contiene la de suscribir toda clase de actos notariales de conformidad con la Constitución y la Ley.

**ARTICULO SEGUNDO:** La representación legal, judicial y administrativa delegada mediante este acto administrativo, conlleva la facultad de recibir notificaciones y constituir apoderados judiciales para que representen al Departamento del Meta en todos los procesos judiciales y extrajudiciales, mediante el otorgamiento de poderes especiales y/o generales.

**ARTICULO TERCERO:** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición, deroga las Resoluciones 1503 de 2008, 0552 del 2011 y la 0011 del 2016 y demás disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Villavicencio, a los **16 ENE. 2020**



**JUAN GUILLERMO ZULUAGA CARDONA**  
Gobernador



Revisó:  
Secretaría Jurídica

Proyectó:  
Jbp, Profesional Especializado  
Secretaría Jurídica