

FIJACIÓN TRASLADO EXCEPCIONES

Medio de Control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho.

Radicado No.: 25000-23-42-000-2021-00538-00.

Demandante: CLAUDIA HELENA FORERO FORERO.

Demandado: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.

Magistrado: ISRAEL SOLER PEDROZA

Hoy, **Veintisiete (27) de mayo de dos mil veintidós (2022)**, la Secretaria de la Subsección "D", de la Sección Segunda del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, deja constancia que se fija en la página web de la Rama Judicial, las excepciones contenidas en el escrito de contestación presentado por la apoderada de la UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, se fija por el término de un **(1) día**. Así mismo, vencido el día de fijación, se mantendrá en la Secretaría de la Subsección "D", a disposición de la parte contraria, por el término de **tres (3) días**.

Lo anterior, en virtud del parágrafo 2, del artículo 175 del C.P.A.C.A.


Dilia María Pascagaza Gómez.
DILIA MARIA PASCAGAZA GÓMEZ
Escribiente Nombrado



UMNG-RECTOR OFIJUR – 24 de enero de 2022

Doctor

ISRAEL SOLER PEDROZA

H. Magistrado

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA

Sección Segunda Subsección D

Ciudad. -

1

Rad No.	25000-23-42-000-2021-00538-00
Demandante	CLAUDIA HELENA FORERO FORERO
Demandado	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
Medio de Control	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Asunto	CONTESTACIÓN DEMANDA

GINA PATRICIA PARDO JARA, mayor de edad y portadora de la cédula de ciudadanía No. 51.965.604 abogada titulada, portadora de la Tarjeta Profesional No.119.650 del Consejo Superior de la Judicatura, domiciliada en esta ciudad, actuando en mi calidad de apoderada de la parte demandada **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, representada jurídicamente por el señor Rector Brigadier General (RA) LUIS FERNANDO PUENTES TORRES, PhD, según poder que adjunto a la presente, dentro de la oportunidad legal, concurro ante su despacho a descorrer el traslado concedido dentro del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho de la referencia, promovido por la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**, contestando la demanda, lo cual hago de la siguiente manera:

1. A LOS HECHOS DE LA DEMANDA

AL HECHO PRIMERO: ES CIERTO, y como se extrae de la hoja de vida de la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO** que obra en los archivos de División de Gestión de Talento Humano de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, y que se anexa en esta oportunidad, luego de verificarse el cumplimiento de los requisitos establecidos para asumir el cargo de Decana de Facultad y que se encuentran consagrados en el artículo 1° de la Resolución 4376 de 31 de diciembre de 2015, ésta ciudadana fue nombrada, mediante Resolución No. 1977 del 16 de



junio de 2017, con carácter ordinario en el cargo de LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION como Decano “Campus”, código y grado 0085-15, asignada a la Facultad de Derecho Campus – Sede Campus Nueva Granada.

AL HECHO SEGUNDO: ES PARCIALMENTE CIERTO Y SE ACLARA.

Cierto frente al nombramiento en el cargo de Vicerrectora de la demandante, el cual se realizó mediante la Resolución 3275 de 15 de agosto de 2019 cargo de libre nombramiento y remoción.

2

Lo anterior, nos permite traer a colación los pronunciamientos decantados por la misma Corte Constitucional en su reiterada jurisprudencia, en donde se han fijado unos criterios de obligatoria observancia, con los cuales se podrá determinar cuándo un cargo es de libre nombramiento y remoción precisamente como el que desempeñó en su momento la entonces funcionaria, señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO** y que por demás tienen su asiento legal en nuestra Constitución Política.

Establece el artículo 125 de la Carta Superior que la forma de provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado, previendo que la regla general es de carrera administrativa, es con excepción, los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y aquellos que expresamente determine el legislador.

Al respecto dijo esta Alta Corporación en su momento:

*“(…) Como base para determinar cuándo un empleo puede ser de libre nombramiento y remoción, hay que señalar en primer término que tenga fundamento legal, y en segundo lugar, debe haber un principio de razón suficiente que justifique al legislador para establecer excepciones a la carrera administrativa, de manera que la facultad concedida al nominador no obedezca a una potestad infundada. Y, por último, los empleos que son de libre nombramiento y remoción son aquellos que la Constitución establece y aquellos que determine la ley, (art. 125), siempre y cuando la función misma, en su desarrollo esencial, **EXIJA UNA CONFIANZA PLENA Y TOTAL**, o implique una decisión política. En estos casos el cabal desempeño de la labor asignada debe responder a las exigencias discrecionales del nominador y estar sometida a su permanente vigilancia y evaluación*

*En ese orden de ideas, los actos de desvinculación de los funcionarios de libre nombramiento y remoción no necesitan de motivación, en la medida en que la provisión de dichos empleos supone la escogencia de quien va a ocupar el cargo por motivos personales o de **CONFIANZA**.*



SIENDO LA CONFIANZA UN FACTOR DETERMINANTE A LA HORA DE VINCULAR FUNCIONARIOS EN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, SU PÉRDIDA CONSTITUYE UNA RAZÓN JUSTIFICADA PARA QUE LA ADMINISTRACIÓN DE POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL CON EL EMPLEADO PÚBLICO Y DE ESTA FORMA GARANTICE TANTO LA PRESTACIÓN DEL BUEN SERVICIO COMO LA SATISFACCIÓN DEL INTERÉS PÚBLICO. En ese entendido, cuando la decisión de insubsistencia es consecuencia de actuaciones del servidor que contribuyeron a que su nominador perdiera la confianza en él, el acto no puede catalogarse como arbitrario o dictado con desviación de poder”. (Subrayado, negrilla y bastardilla fuera de texto).

En desarrollo con lo anterior, en Sentencia C-514 de 1994, la misma magistratura señaló, que un cargo de libre nombramiento y remoción tiene que reunir las siguientes características: (i) de un lado, hacer referencia a funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades y, (ii) de otro, referirse a cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores inherente al cumplimiento de toda función pública, que tienen esa clase de responsabilidades atendiendo la naturaleza misma de la función que se desempeña, y que el nominador pueda disponer libremente del mismo, nombrando, confirmando o removiendo a su titular.

Luego, en Sentencia T-132 de 2007, se dijo que, en los cargos de libre nombramiento y remoción, la confianza representa uno de los aspectos centrales, para la vinculación del servidor:

“...al tratarse de personas que ejercen funciones de confianza, dirección o manejo, la permanencia en sus cargos depende, en principio, de la discrecionalidad del nominador donde se supone la existencia de estrechos lazos de confianza de modo que “el cabal desempeño de la labor asignada debe responder a las exigencias discrecionales del nominador y estar sometida a su permanente vigilancia y evaluación.”

Desprendiéndose de lo dicho, puede entonces concluirse que si nos atenemos a lo mencionado en la jurisprudencia referida al igual que en lo dispuesto en el Estatuto General de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, y específicamente en lo relacionado con el nombramiento de la señora demandante, es claro concluir que la confianza al ser un criterio subjetivo relevante, su designación era para el desempeño de funciones en los términos que se mencionan a continuación pero relacionadas con la asesoría institucional, asistenciales o de apoyo del Despacho Rectoral de una parte y de otra, su permanencia era de igual manera discrecional por parte de su nominador, por lo que, en principio el acto de insubsistencia goza de presunción de legalidad.



En ese orden, el Despacho Rectoral de la Institución Académica y Educativa que represento, contaba con plenas facultades para retirar del servicio a la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO** sin la obligatoriedad de tener que motivar el acto administrativo que retiraba del servicio al accionante.

Así las cosas, y teniendo en cuenta lo normado en el artículo 12 del Acuerdo 02 de 2012, según el cual *“son empleados de libre nombramiento y remoción de la Universidad Militar Nueva Granada, aquellos que corresponden al personal Directivo, Asesor, así como, algunos profesionales especializados –Jefes de División- que cumplan funciones de dirección, confianza, administración y manejo de recursos, fondos valores o bienes, entre otros”*, luego de hacerse la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para el cargo de Vicerrector Académico, por parte de la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**, el 16 de agosto de 2019, se le designo en tal sentido con la plena observancia de las disposiciones constitucionales, legales y jurisprudenciales establecidas sobre el particular.

4

Descendiendo al presente caso, muy seguramente su Señoría podrá observar que la señora **FORERO FORERO** para el momento en que fue retirada de esta Casa de Estudio, mediante declaratoria de insubsistencia, se encontraba desempeñando un cargo considerado de libre nombramiento y remoción para todos los efectos legales, circunstancia que hacia procedente que su nominador válidamente la retirara del servicio, en ejercicio de la facultad discrecional y sin necesidad de adelantar procedimiento previo para la expedición del acto o motivar su contenido, es decir, no se encontraba amparado por ningún fuero de estabilidad relativa en el cargo, bien por los derechos de carrera o por el nombramiento en periodo fijo.

No obstante, es necesario, que el grado de confianza que se requiere para desempeñar esta clase de cargos, es lo que le confiere al nominador la posibilidad para disponer libremente de su provisión y retiro, lo que supone que su elección es por motivos de índole personal o de confianza.

Por su parte, el artículo 12 del Acuerdo 02 de 2012, anteriormente mencionado, establece la facultad discrecional de remover libremente a los empleados que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, que debe ser ejercida dentro de los parámetros de la racionalidad y proporcionalidad, tal y como la jurisprudencia constitucional lo ha sostenido, esto es, debe existir una norma de rango constitucional o legal que establezca expresamente la discrecionalidad, su ejercicio sea adecuado a los fines que la norma autoriza y en donde la decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de fundamento, en concordancia a lo establecido en el artículo 44 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

En ese orden de ideas, podemos concluir sin temor a equívocos, que el acto administrativo por medio del cual se retiró del servicio a la señora demandante, **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**, fue expedido con fundamento en



supuestos de hechos reales, objetivos y ciertos y en aras del buen servicio público, propio de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, presunción legal y con el único objetivo de seguir demostrando y manteniendo, el buen servicio público y el interés general como sucede hasta este momento y que si a bien lo tiene el Honorable Representante de la Judicatura, así lo puede corroborar si a bien lo considera necesario. Resaltándose que, si de la prestación de servicio se trata, y una de las funciones sustantivas de esta Casa de Estudios esta la docencia, la Vicerrectora que asumió el cargo de dicha dependencia quien superaba las calidades académicas de la saliente pues ostenta un amplio y reconocido trasegar como docente y además el título de “DOCTORA” del que adolecía, al menos para la época de los hechos, la aquí demandante.

En ese orden de ideas, se lograría colegir que si para la desvinculación de **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**, del cargo de Vicerrectora, Código y grado 0060-19 asignado a la Vicerrectoría Académica, Sede Bogotá, no era menester una motivación, en la medida en que la provisión de dicho empleo supone la escogencia de quien va a ocupar el cargo por motivos personales o de confianza y sobre ello queremos ser muy insistentes.

Así las cosas es viable pregonar que el acto demandado, se expidió en ejercicio de la facultad discrecional y expedido en beneficio del servicio público a cargo de esta Institución Académica y Educativa, y en ese sentido, el nominador se encuentra en libertad de realizar los ajustes que considere necesarios y de ese modo, ejercer la facultad de libre remoción, circunstancia que conlleva a que el cargo de desviación a que hace alusión el extremo active dentro de la presente actuación, salvo mejor criterio, no puede llegar a tener vocación de prosperidad ya que a la demandante ni se le vulneró derecho alguno y menos aún se ejecutó en su contra arbitrariedad de alguna índole.

Lo demás se constituyen en apreciaciones subjetivas.

AL HECHO TERCERO: ES PARCIALMENTE CIERTO Y SE ADICIONA.

Si bien es cierto como lo menciona el memorialista las funciones transcritas corresponden a las que figuran en el Manual de Funciones de la Universidad Militar Nueva Granada, para el cargo que se menciona No se puede dejar de lado que dentro de las funciones al cargo de los Vicerrectores se encuentran:

1. Asistir al Rector en la formulación de políticas institucionales y en el plan de desarrollo.
2. Organizar, programar, dirigir y controlar el desarrollo de las actividades de las diferentes dependencias adscritas a cada Vicerrectoría.
3. Elaborar y presentar informes, estudios y recomendaciones que les sean solicitados por el Rectos y las inherentes al desarrollo de sus funciones.
4. Velar por el cumplimiento de las políticas, objetivos y disposiciones legales.





5. Propendes por la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios bajo su cargo.
6. Cumplir las funciones delegadas por el Rector.
7. Las asignadas en los Reglamentos de la Universidad y las delegadas por el Rector.

AL HECHO CUARTO: ES CIERTO.

AL HECHO QUINTO: NO NOS CONSTA. NOS ATENEMOS A LO QUE SOBRE EL PARTICULAR SE LOGRE PROBAR EN DESARROLLO DEL PROCESO.

Dado que al respecto y luego de revisados los archivos de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, no existe soporte documental, auditivo o filmico del que se pueda corroborar esta manifestación.

En ese orden de ideas queremos resaltar, eso sí con el mayor de los respetos, que con el precario material probatorio que fue anexado al escrito demandatorio, sobre las afirmaciones que nos concitan en esta oportunidad, se logra concluir fácilmente que se no cuenta con evidencia o material probatorio alguno que confirme o infirme el dicho de la parte demandante sobre este aspecto, configurándose, entonces en meras manifestaciones que carecen de sustento alguno.

Dicho lo que precede, consideramos de recibo hacer algunas respetuosas precisiones en relación con la carga de la prueba que en esta oportunidad es relevantes dentro del presente asunto en atención a que si se revisa el elemento material probatorio arrimado al escrito demandatorio, no se encuentra, como se dijo en precedencia, si efectivamente como lo menciona el respetado togado del extremo demandante, su patrocinada “...advirtió y puso en conocimiento de las instancias pertinentes de la misma Universidad, una serie de presuntas irregularidades que se venían presentando en el manejo administrativo interno, tales como la cancelación de las contrataciones de docentes catedráticos y ocasionales sin el cumplimiento de procedimientos y requisitos para ello, amén de posibles extralimitaciones de funciones en el manejo de tales temas” y que además nos obliga a rechazar enfáticamente la supuesta animadversión de la Rectoría de la Universidad hacia su patrocinada que no es otra que la propia demandante.

Fíjese Honorable señor Magistrado y así puede admitirse, sin mayor discusión, que la prueba es una actividad procesal encaminada a demostrar la exactitud o la inexactitud de determinados hechos que por demás han de servir de fundamento



para la decisión que, en derecho, y dentro del presente asunto, ha de adoptar su Señoría en la oportunidad procesal correspondiente.

Así las cosas, surgiría un interrogante a saber: ¿A cuál de los sujetos que actúan en el proceso, y en este caso que interponen el presente medio de control, le asiste la obligación de producir la prueba de los hechos que van a dar origen a la aplicación del derecho?

Señora Juez, como es bien sabido por Su Señoría, a cada interesado le corresponde producir su propia prueba. Entonces si así son las cosas, en este caso en particular, la parte interesada y que no es otra que la señora **CLAUDIA HELENA FORERO**, no podía limitarse a realizar la afirmación de un hecho de tal magnitud, sino que debía haber aportado un principio de prueba, que a todas luces brilla por su ausencia al menos en esta oportunidad.

En ese orden de ideas y si nos atenemos a lo sostenido el H. Consejo de Estado, en nutridas oportunidades en concordancia con lo señalado en el artículo 177 del C.P.C. solo puede colegirse que la carga de la prueba solo le compete a la parte que alega un hecho; por tanto, es indispensable “...demostrar, por los medios legalmente dispuestos para tal fin, los hechos que sirven de fundamento fáctico de la demanda, de modo que la mera afirmación de los mismos no sirve para ello...”. (Bastardilla, subrayado y negrilla fuera de texto).

Herramientas estas que, al ser apreciaciones subjetivas de la demandante, nos permite colegir, en consecuencia, la ausencia de razón en cabeza del accionante.

Aunado a ello recordemos que el Código de Procedimiento Penal establece la obligación de denunciar la cual está consagrada en el artículo 67: **“DEBER DE DENUNCIAR**. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente.

Para el caso que no ocupa no se evidencia.

AL HECHO SEXTO: NO NOS CONSTA Y SE ACLARA.

Frente a la afirmación que realiza el extremo defensivo, debemos advertir lo siguiente:



El extremo activo hace mención al hecho que el proceso de contratación de profesores, para la Facultad de Estudios a Distancia (que en adelante se llamara FAEDIS) se inició a mediados del mes de enero de 2020, correspondiéndole a la Vicerrectoría Académica, en cumplimiento de sus funciones, liderar dicho proceso.

Su Señoría, en el Acuerdo 13 de 2010, el Consejo Superior Universitario expidió el Estatuto General de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, a través del cual se estableció la estructura académica administrativa de esta Institución, señalando los parámetros que deben regir su funcionamiento a fin de lograr desarrollar las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, con el fin de producir, transmitir y desarrollar el conocimiento, la cultura universal y nacional, al servicio del hombre y de la sociedad pero sobre todo en beneficio de la comunidad neogranadina.

En ese orden de ideas, se tiene que, como se dijo en precedencia, en cabeza de los señores Vicerrectores, se cuenta entre otras, la función de “1. Asistir al Rector en la formulación de políticas institucionales... 5, Propender por la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios bajo su cargo y, 6. Cumplir las funciones delegadas por el Rector”.

Lo anterior para significar que, dentro de la normatividad vigente al interior de esta Casa de Estudios, se tiene que dentro de los Órganos de gobierno de esta Casa de Estudios se encuentra el Despacho Rectoral, cabeza en quien radica específicamente la de expedir los actos administrativos, adjudicar y **CELEBRAR LOS CONTRATOS** y convenios que sean necesarios para cumplir con los objetivos de nuestra Institución Académica y Educativa. (Mayúscula, negrilla, bastardilla y subrayado fuera de texto).

No se puede desconocer que, dentro de las funciones de los Consejos de Facultad, con base en el Estatuto a que hicimos mención en precedencia, se encuentra la de analizar y decidir sobre las situaciones académicas y disciplinarias de docentes y estudiantes de la Facultad, conforme con los respectivos reglamentos; asistiéndole así mismo, la obligación de los Decanos de proponer al Vicerrector Académico, la vinculación de personal docente de la Facultad, de conformidad con los estatutos y reglamentación vigente.

De otra parte, si el Consejo de Facultad tiene como función la reseñada en precedencia y a su vez el Consejo Académico debe realizar y decidir sobre las situaciones académicas y disciplinarias de docentes y estudiantes, entre otras cosas, es viable colegir que en el presente caso no se avizora irregularidad alguna por parte ni del Rector ni de funcionario administrativo alguno pues como





Presidente del Consejo Académico, es obligación del Rector, valga la redundancia, velar por el desarrollo normal de la Institución en lo relativo a la docencia y aprobar, entre otras cosas, las políticas académicas en cuanto al personal docente y estudiantil y para tal efecto debe contar con la asistencia del Vicerrector Académico en la formulación de políticas institucionales por tanto todos y cada uno de los contratos que se vayan a realizar en la Universidad, específicamente para docentes, son los Consejos de Facultad quienes deben proponerlos que si nos atenemos al RAE significa “*presentar o recomendar a una persona para un terminado empleo*” coligiéndose entonces que el hecho que el Consejo de Facultad proponga la vinculación de docentes, mediante la suscripción de un contrato, esto no quiere decir que sean de obligatorio cumplimiento por parte del Rector quien en últimas no solo es el Representante Legal de la Institución sino también el ordenador del gasto y quien debe según la Carta Superior, la Ley y la normatividad interna, no solo decidir sobre el desarrollo académico de la Institución en lo relativo a la docencia, programas académicos, investigaciones y extensión y bienestar universitario sino también aprobar las políticas académicas en cuanto al personal docente y estudiantil sin que de ello pueda predicarse, una extralimitación de funciones, como lo menciona el memorialista pues si así son las cosas, esos contratos a que se hace referencia en esta oportunidad ni fueron socializados con el señor Rector y menos aún fueron siquiera de su mediano conocimiento.

AL HECHO SÉPTIMO: NO ES CIERTO.

Por tanto, si se realiza, esta serie de afirmaciones el memorialista debería allegar un mínimo de prueba ante el H. Despacho que le permita soportar su dicho y que en esta oportunidad brilla por su ausencia lo que podría dar paso, incluso a la materialización de una posible injuria por parte de la aquí demandante.

Honorable señor Magistrado: el delito de injuria está previsto por la Ley 599 de 2000 y específicamente en su artículo 220 de la siguiente manera:

*“El que haga a otra persona **imputaciones deshonrosas**, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a cincuenta y cuatro (54) meses y multa de trece puntos treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Negrilla y bastardilla fuera de texto).*

Y en tal sentido la jurisprudencia de la Honorable Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia de manera reiterada ha dicho que este delito se configura cuando **una persona de manera consciente y voluntaria le atribuye a otra un hecho suficiente para lesionar su honra**, lo debe hacer con conocimiento del carácter



deshonroso de la imputación y que el hecho atribuido posea la intensidad o fuerza para ofender y menoscabar la integridad moral de la víctima. (Bastardilla, negrilla y subrayado fuera de texto).

En ese sentido, esa Alta Corporación ha dicho:

“El delito de injuria se estructura cuando con conciencia y voluntad, se imputa a una persona conocida o determinable, un hecho capaz de lesionar su honra; el autor, además, debe tener conocimiento del carácter deshonroso de la imputación y de que el hecho atribuido posee la capacidad de dañar o menoscabar la integridad moral del afectado.” (Bastardilla, negrilla y subrayado fuera de texto).

10

Y en la misma orientación la Honorable Corporación en cita añadió:

“El bien jurídico protegido, ha dicho la Corte Suprema de Justicia, es la integridad moral, concebida ésta como todo aquello relacionado con la dignidad y el honor. Y este último, según la misma Corporación, comporta dos sentidos:

*El subjetivo u honor propiamente dicho y el objetivo o **la honra**. Entendido el primero como el sentimiento de la propia dignidad y decoro, el conjunto de valores morales que cada uno se atribuye; y el segundo, como la opinión o estimación que los demás tienen de nosotros, la **reputación, el buen nombre o la fama derivados del modo de ser y actuar de cada cual, en sociedad**, predicable esencialmente de la persona humana, pero en lo atinente al buen nombre también de la persona jurídica.*

*En efecto, **la honra se define como la estima y el respeto que una persona adquiere por sus virtudes y méritos**. En consecuencia, ésta tiene derecho a que se guarde su estima y respeto adquiridos, y, además a que no se afecte su honra sin una justa causa o razón comprobada.”* (Bastardilla, negrilla y subrayado fuera de texto).

Se trata entonces, de un derecho fundamental garantizado en la Constitución Política (artículo 21), y en los artículos 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, cuya protección se encomendó directamente a la ley, precisó la Corte; pues su núcleo esencial reside en “*el derecho que tiene toda persona a ser respetada ante sí mismo y ante los demás, independientemente de toda limitación normativa*”.

Por tanto, afirmar que el señor Vicerrector General ha actuado en la forma en que lo narra el escrito demandatorio, riñe con todos los verbos rectores que consagran la conducta objeto de denuncia y que a todas luces, salvo mejor criterio merecería una investigación con el fin no solo de individualizar e identificar al responsable sino imponer las sanciones a que haya lugar.

AL HECHO OCTAVO: NO ES CIERTO.

Sin desconocer que esta afirmación constituye apreciaciones subjetivas de la demandante que corresponden a una imaginación volátil de la que contrario a lo afirmado, no existe respaldo probatorio alguno. Por tanto, nos remitiremos, en razón a la brevedad, de lo que se ha dicho en precedencia y en relación con la necesidad de la prueba y los señalamientos atentatorios del buen nombre.

Sin embargo, en gracia de discusión si la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO** “*evidencio las irregularidades y posibles extralimitaciones*” como de manera irresponsable lo menciona en su escrito, debió no solo como ciudadana sino como funcionaria pública a acudir ante los órganos competentes para que se iniciara y llevara hasta su culminación las investigaciones a que hubiera lugar y así mismo se identificaran y sancionaran a los responsables.

Hay que recordar que todo ciudadano tiene, de conformidad con el principio constitucional de solidaridad social, el deber de denunciar la comisión de los delitos de los que tenga conocimiento.

La Constitución Política de Colombia dio paso a que desde el artículo 67 del Código de Procedimiento Penal (CPP) se consagrara el deber legal de denunciar. A su turno el inciso 3° del artículo 29 del Código Penal refiere a la responsabilidad penal del representante del ente moral, por los delitos que le sean endilgables a la compañía y por último el artículo 441 de la misma normatividad contempla penas de hasta ocho años, por no denunciar determinadas conductas que a la luz de la legislación punitiva constituyen delitos.

Es cierto la misma normatividad establece unos límites o excepciones al deber de denunciar están en el artículo 68 del CPP y refuerzan la garantía de no autoincriminación o incriminación de personas cercanas; en el resto de escenarios, el administrador está obligado a denunciar por tanto si dicha ciudadana no se encontraba inmersa en ninguna de las causales excluyentes de esta responsabilidad legal y constitucional, debió denunciar estos hechos que al no hacerlo la puede ver inmersa en la conducta punible del que hicimos su análisis en el numeral inmediatamente anterior.

AL HECHO NUEVE: ES CIERTO PARCIALMENTE Y SE ACLARA.

La evaluación docente, para un mejor proveer del Honorable Despacho, se encuentra consignado en el Acuerdo 04 de 2004.



En esta normatividad, específicamente en los artículos 58 y siguientes se tiene establecido lo que a continuación, y por su trascendencia se transcribe:

TÍTULO VI

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 58. La evaluación del personal docente como parte del proceso de la autoevaluación institucional, consiste en obtener, suministrar y analizar información que permita conocer el desempeño del docente y las condiciones en que se desarrolla su actividad; busca cualificar y mejorar su ejercicio profesional como docente apoyándolo y estimulándolo en actividades de perfeccionamiento profesional, tecnocientífico y humanístico.

ARTÍCULO 59. La evaluación del personal docente tiene como objetivos los siguientes:

1. Recomendar la permanencia o no del docente en la Institución una vez cumpla el período de prueba.
2. Facilitar la promoción del docente dentro de las categorías del escalafón docente.
3. Recomendar el otorgamiento de comisiones de estudio y otro tipo de estímulos.
4. Establecer programas para el mejoramiento continuo de la calidad de la docencia.
5. Fomentar la cultura de la calidad en el ejercicio de la docencia en la institución.

ARTÍCULO 60. El proceso de evaluación será integral, participativo, objetivo, eficiente, transparente, permanente y sistemático, a partir de la vinculación del docente a la Universidad.

PARÁGRAFO:

1. Los docentes de planta (medio tiempo, tiempo completo y de dedicación exclusiva), los de cátedra, ocasionales y especiales deberán ser evaluados por períodos académicos.
2. Aquellos que se encuentren realizando actividades administrativas serán evaluados anualmente.
3. Los que se encuentren en comisión de estudios serán evaluados anualmente.

ARTÍCULO 61. Para la valoración y la determinación de los porcentajes con base en los resultados de la evaluación del docente, se tendrán en cuenta las siguientes fuentes de información:

1. El Decano o el Director del programa o el profesional responsable de la dependencia respectiva.
2. Los estudiantes.
3. El mismo profesor (autoevaluación).





Acuerdo por el cual se establece el Reglamento del Personal Docente N° 04 /2004 Hoja No. 16

4. La evaluación documental, relativa a los procesos de formación permanente del docente, producción académica, proyección y reconocimiento del mismo en las comunidades académicas y científicas correspondientes.

PARÁGRAFO: El procedimiento que se aplicará para el proceso de la evaluación docente será el siguiente:

1. En primera instancia el Director del programa o de la Unidad Académica respectiva, se encargará de consolidar las evaluaciones y de producir los informes del caso de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) El tiempo que el profesor dedica a las actividades de docencia, investigación, administración, extensión, de capacitación y/o formación.
 - b) La proporción o peso específico que se le debe otorgar a las fuentes de información que intervienen en su evaluación, con base en los tiempos dedicados a cada actividad específica dentro de su carga académica.
 - c) Los análisis a la información de carácter cuantitativo y/o cualitativo.
 - d) Se deberán aplicar como mínimo una (1) evaluación por periodo académico y en casos especiales las que se requieran.
 - e) Anualmente se emitirá un resultado parcial que integra los resultados de las evaluaciones correspondientes a los dos (2) periodos académicos de ese año.
 - f) Las evaluaciones anuales se irán acumulando para obtener un resultado global de la evaluación del docente durante su permanencia en la institución.
 - g) Anualmente se tendrán en cuenta también los procesos de perfeccionamiento académico y pedagógico que adelante el docente de manera voluntaria o por recomendación de la universidad.
 - h) Preparar con participación activa de los docentes las propuestas de actualización de los instrumentos para ser enviadas oportunamente al Departamento de Educación al finalizar cada periodo académico.
 - i) Realizar un informe con destino al Consejo de Facultad o de la unidad académica respectiva que incluya las conclusiones y recomendaciones con base en los resultados de la evaluación
 - j) Informar oportunamente, en primer lugar a los docentes y en segundo lugar al Consejo de Facultad o de la unidad académica correspondiente sobre los resultados de las evaluaciones realizadas.
2. En una segunda instancia, el Consejo de Facultad o de la unidad académica correspondiente, realizará el análisis del informe remitido por el Director de programa.
3. En tercera instancia, el Decano de la facultad o el Director de la unidad académica correspondiente, previo diálogo aclaratorio con los docentes que presenten algunas dificultades significativas, remitirá a la Vicerrectoría Académica los resultados globales del proceso de evaluación docente.





Acuerdo por el cual se establece el Reglamento del Personal Docente N° 04, 2004 Hoja No. 17

La Vicerrectoría Académica, remitirá a la División de Informática los resultados de la evaluación para su incorporación y actualización en el sistema.

ARTÍCULO 62. La evaluación del docente considerará los procesos, las circunstancias, los resultados de las actividades realizadas por él y deberán ser ponderadas teniendo en cuenta el área de su desempeño en la enseñanza, la investigación, la proyección y presencia en las comunidades académicas, científicas y sociales, la producción académica y de la administración de acuerdo con su tipo de vinculación y con las funciones a él asignadas según su categoría en el escalafón docente y las que se mencionan a continuación:

1. En cuanto a la labor docente:

- a) La programación y el cumplimiento de los contenidos de los cursos o asignaturas.
- b) El sistema de evaluación del aprendizaje.
- c) La colaboración y asesoría a otros docentes y funcionarios de la Universidad.
- d) El grado de interés y compromiso con su labor educativa.
- e) El grado de colaboración y solidaridad con el programa, la Facultad y la Institución.
- f) Las relaciones interpersonales con los estudiantes, colegas, directivas y comunidad en general.
- g) El uso de técnicas y estrategias de enseñanza para apoyar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

2. En cuanto a la labor investigativa:

- a) La productividad de artículos científicos, técnicos y/o profesionales, libros, "software" educativo, prototipos, obras originales en las artes, y todos aquellos materiales que sean considerados como indicadores de productividad por el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología y por la Universidad misma.
- b) La creación y manejo de nuevos grupos y semilleros de investigadores.

3. En cuanto a la proyección y presencia en las comunidades académicas, científicas y sociales:

- a) El desempeño en labores de consultoría y asesoría.
- b) La presencia y reconocimiento por parte de las comunidades académicas, científicas y sociales.
- c) La participación en congresos, seminarios, diplomados y/o actividades análogas, preferiblemente con presentación de ponencias y/o trabajos científicos.

4. En cuanto a las actividades de índole administrativa:



la Vicerrectoría Académica, remitirá a la División de Informática los resultados de la evaluación para su incorporación y actualización en el sistema.

PARÁGRAFO 1:

1. La evaluación se expresará en porcentajes y su cuantificación será el resultado de ponderar el desempeño de las diferentes actividades académicas a él asignadas, con base en el artículo anterior y expresadas en juicios de valor.
2. El docente de planta que obtuviere una calificación insatisfactoria en tres períodos académicos consecutivos podrá ser desvinculado de la Universidad, mediante resolución motivada de acuerdo con el debido proceso establecido en el presente Reglamento.
3. Los profesores deberán participar activamente en el diseño, elaboración y prueba del sistema integral de evaluación de docentes y de sus instrumentos.
4. El docente que obtuviere calificaciones de muy buena y de excelente recibirán las menciones de felicitación correspondientes, con copia a la hoja de vida por parte de la Rectoría, previa recomendación de la Decanatura.
5. A los docentes que obtengan este tipo de calificaciones (muy buena y excelente) se les dará prioridad en los diferentes estímulos que prevea el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2: Las escalas de calificación, insatisfactoria, satisfactoria, buena, muy buena y excelente, serán definidas dentro del sistema de evaluación docente, que para tal efecto establecerá la Institución.

ARTÍCULO 63. Terminada cada etapa del proceso de evaluación, el Decano o el Director del programa o jefe de la dependencia respectiva le notificará al docente la calificación obtenida. En caso de inconformidad con el resultado, el docente podrá interponer recurso de reposición ante el Consejo Asesor de Facultad y el de apelación ante el Consejo Académico.

Fíjese Usted señor Magistrado que en el escrito demandatorio se afirma lo siguiente: “...que los procesos de evaluación docente se encuentran revestidos de unos procedimientos específicos” situación que a todas luces es cierta.





Pero, de ahí que se afirma que estos a pesar de ser aprobados no fueron tenidos en cuenta en la encuesta promovida por la Rectoría de la Universidad Militar Nueva Granada es a todas luces inaceptable y que nos obliga a rechazarla enfáticamente.

Fíjese Usted su Señoría, y con el mayor de los respetos lo decimos, al interior de esta Casa de Estudios confluyen una serie de exigencias donde participan el superior jerárquico del docente en un 33.33%, el estudiante 33.34%, y por último, sin restarle la importancia debida el propio docente con un porcentaje del 33.33%.

Para su información señor Magistrado, según el sistema de Planeación y Evaluación Profesoral, la dimensión de desarrollo humano y profesional se define a partir de la concepción de la educación como un proceso permanente de formación ampliado a todos los ámbitos de la vida y de la formación humana y el desarrollo profesional de los docentes como factores fundamentales para el fortalecimiento de la calidad educativa y la transformación permanente de los procesos educativos.

En la dimensión “*Desarrollo personal y profesional*” se ubican dos tópicos o escenarios para el Desarrollo.

El primero son los “*procesos de formación y capacitación personal*” que se desarrollan como opción del profesor en su “*proyecto de vida*” y que se determinan como un “*derecho*” del profesor y un “*deber*” de la Institución de posibilitar su desarrollo.

El otro tópico son los “*procesos de formación y capacitación profesional*” conducentes a su formación permanente y a las necesidades de la Institución para fortalecer sus procesos académicos.

Uno y otro serán concertados.

Por lo tanto, ante la afirmación “situación que generó un alto malestar entre el cuerpo profesoral de la Universidad, pues se estaban generando acciones evaluativas paralelas sin el lleno del debido proceso con que debería contar este tipo de procedimientos”.

Es importante señalar, que el Sistema de Planeación y Evaluación Profesoral incluye una instancia de Metaevaluación del Sistema que eventualmente puede actualizar ajustar parámetros dentro del Sistema, razón por la cual las unidades de planeación, evaluación y desarrollo profesoral son de carácter operativo y son esenciales para la gestión del sistema, sin descontar que las acciones y actividades se concertarán en la etapa de planeación del mismo pues así propendemos por la calidad del servicio.



La Universidad Militar Nueva Granada es una institución pública del orden nacional, que desarrolla las funciones de docencia, investigación y extensión, y fomenta el diálogo de saberes, la construcción de comunidad académica y la autoevaluación permanente de los procesos institucionales, en el contexto de un mundo globalizado, con el fin de formar ciudadanos íntegros y socialmente responsables que promuevan la justicia, la equidad y el respeto por los valores humanos, y contribuyan al progreso del Sector Defensa y de la sociedad en general.

Con base en este procedimiento, Acuerdo 04 de 2004, Reglamento del Personal Docente, y todas y cada una y cada una de las disposiciones reglamentarias que la rigen, efectivamente se realizó una encuesta cuyo objetivo fue verificar los aspectos de calidad en la prestación del servicio de educación que ofrece la Universidad, a través de sus actores que son los docentes.

Eso no significa que no se haya tenido en cuenta la participación de los actores en proceso como se anunció en precedencia.

Por tanto, si la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO** afirma que se estaban generando acciones evaluativas paralelas sin el lleno del debido proceso, está faltando a la verdad de manera íntegra como integral pues a todos y cada uno de los docentes se les reconoció, en cumplimiento de los procedimientos la calificación, que como se dijo le impuso, su superior o supervisor, según el caso, el estudiante y obviamente el evaluado.

Afirmación que cobra fuerza en el hecho que pese a lo manifestado por la demandante y coadyuvado por el apoderado no se mencionó a personal docente alguno al que se le hubieran vulnerado sus derechos con el no reconocimiento de la calificación obtenida en su oportunidad.

AL HECHO DIEZ: NO ES CIERTO Y SE ACLARA.

Al respecto queremos resaltar que para poder ofertar un programa académico se debe contar con el código o registro SNIES que para un mayor conocimiento de su Señoría es el número que el Ministerio de Educación Nacional le asigna a un programa académico de educación superior una vez la Subdirección de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior le otorga el reconocimiento del registro calificado.

Efectivamente la Universidad oferta, dentro de sus programas de posgrado el de docencia Universitaria pero tal como lo puede evidenciar el señor Magistrado, esta especialización cuenta con la siguiente ficha técnica:





Especialización en Docencia Universitaria

Título que otorga: **Especialista en Docencia Universitaria**

Valor matrícula: \$ 4.517.000 – Año lectivo 2022 / Descuento para institucionales 30%

Modalidad: Presencial – **Jornada:** Nocturna

Duración: Dos (2) semestres – Créditos 31

Sede: – Bogotá

SNIES: 4358 – **Resolución:** Registro calificado aprobado por el Ministerio de Educación Nacional según resolución 24403 del 30 de diciembre de 2016.

18

Lo que permite evidenciar que, al ser modalidad presencial, bajo ninguna forma se podría ofertar virtual como así lo afirma, de manera ligera la memorista pues iría en contravía de lo avalado por parte de la Cartera Ministerial del ramo quien en virtud de la Ley 805 de 2004 es la encargada de la vigilancia y control de esta Casa de Estudios.

Para soportar aún más esta afirmación, se adjunta el certificado expedido para tal efecto por parte del Ministerio de Educación Nacional, lo que deja sin peso y/o fundamento la afirmación que de manera ligera realiza la memorialista por intermedio de su apoderado.

AL HECHO ONCE: NO ES CIERTO.

AL HECHO DOCE: NO NOS CONSTA, son apreciaciones subjetivas. El Rector, como nominador de la Universidad Militar Nueva Granada, puede decidir si acepta o no las recomendaciones que dan los Vicerrectores sobre nombramientos y demás asuntos que por razón de su cargo conocen.

AL HECHO TRECE: NO ES CIERTO.

Hay que recordar que mediante Decreto No. 1009 del 14 de julio de 2020 “*por el cual se establece el plan de austeridad del gasto*” y que ha sido propósito del Gobierno Nacional sostener una política de austeridad, con eficiencia y efectividad en el uso de los recursos públicos, la cual debe prevalecer en todos los Órganos



SC 4420-1



CO-SC 4420-1



SA-CER502658



CO-SA-CER502658



OS-CER508440



CO-OS-CER508440



que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, por lo cual se hace necesario establecer un plan de austeridad del gasto para la vigencia fiscal del año 2020. Que la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva presentó informe a la Rectoría respecto de los ingresos de la Universidad Militar Nueva Granada para el segundo semestre de la vigencia 2020.

Por ello considerando el informe de auditoría interna a la Sección de Escalafonamiento Docente de la Vicerrectoría Académica, como área encargada de coordinar la gestión académica y administrativa del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje de la Universidad Militar Nueva Granada, se hizo necesario suspender temporalmente las actuaciones administrativas del CIARP mientras dura la emergencia sanitaria, decretada por el Gobierno Nacional.

Descendiendo lo dicho a lo mencionado por la memorialista debe indicarse que mediante Resolución No. 1653 del 4 de agosto del 2020 y teniendo como fundamento el Decreto proferido por el Gobierno Nacional, relacionado con las medidas de austeridad y eficiencia se dispuso, en su artículo 19, que las sesiones del Comité interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje de la UMNG se suspendían para el año 2020-2.

Luego mediante Resolución 1684 del 13 de agosto del 2020, y con fundamento en el Decreto 1009 de 2020, dispuso:

ARTÍCULO PRIMERO. Suspender temporalmente las actuaciones administrativas del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje - CIARP- de la Universidad Militar Nueva Granada, para la vigencia 2020.

Realizada la anterior claridad, de conformidad con el Decreto 1009 del 14 de Julio de 2020 mediante el cual el Gobierno Nacional establece el plan de austeridad del gasto, la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA** debe dar cumplimiento a lo promulgado en dicho acto administrativo en virtud que su naturaleza de Institución Educativa Superior en su categoría de Universidad Pública se debe alinear con los pronunciamientos emanados por el gobierno nacional a fin de coadyuvar a la economía general y mantener una racionalidad en su gasto según los parámetros generales y contener los riesgos económicos y financieros que se pueda y se puedan producir por los efectos negativos de sus ingresos y los que se debe contener el gasto.

Para poder proferir la normatividad referida, se realizó un análisis situacional del comportamiento de los Ingresos dentro de cada vigencia fiscal y se realizó el presupuesto de Ingresos de acuerdo con el comportamiento histórico que se venía desarrollando en los últimos años, por parte de la Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva de esta Casa de Estudios para lo cual se consideraron ingresos en materia de Inscripciones del orden de \$2,397 millones de pesos para todo el 2020, en lo que corresponde a las matrículas su proyección estimada



ascendió a \$148,701 millones de pesos de los cuales a corte del primer semestre se contempló un recaudo de \$77,101 millones de pesos pero para el segundo periodo se presentó una disminución considerable en razón al proceso de no inscritos por efectos económicos generados a las familias de los estudiantes por el COVID 19.

En lo corresponde a exámenes y certificaciones se realizó un cálculo de \$681 millones de pesos, derechos de grado se estimaron en \$2,410 millones de pesos los cuales se presentaron un nivel de recaudo para el primer semestre de tan solo de un 44%, en cuanto a se refiere a los cursos de vacaciones no se pudieron realizar lo que impacto en su totalidad la estimación inicial de 1,455 millones que no va a ser recaudados.

En cuanto a lo que se refiere de venta de bienes y servicios tan solo llegando al quinto mes ascendió a \$1,189 millones de pesos, a pesar que su estimación inicial sería de \$7.049 lo que impacta de manera acelerada los ingresos globales de la Universidad.

Por otra parte, en lo estimado den materia de reintegro y devoluciones del IVA Sus estimaciones llegan en recaudo asciende a 5,516 de los 7,050 millones iniciales. Lo correspondiente a los aportes de la nación se estimaron en 6,318 millones y en materia financiera se estiman unos recaudos del orden 6,953 pero terminando el primer semestre asciende tan solo a 4,000 millones en razón a la contracción de las tasas de interés y a la liquidez que tienen los bancos los cuales pretenden colocar excelentes de liquidez de otra manera.

Y en lo que se refiere a recursos de Balance se establece en 89,114 lo cuales no se ha llegado a esta meta.

Por tal razón se puede inferir que el comportamiento de los ingresos se encuentra contraído en un porcentaje bastante considerable afectando las finanzas de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**.

Hay que mencionar que el Gobierno Nacional consideró que hasta tanto perduraran las medidas de emergencia sanitaria dispuesta a través de las Resoluciones 844, 462,2230, 2020 y 222, 738 y 1315 de 2021 se mantendrían todas y cada una de las medidas, entre otras de austeridad y que según la última normatividad se encontrarían vigentes hasta el 30 de noviembre de la presente calenda.

Establece el Acuerdo 03 de 2016, que son funciones del Consejo Superior Universitarios: “3. *Velar para que la marcha de la Institución esté acorde con las disposiciones legales, el estatuto General y las Políticas institucionales*”.

Sobre este asunto quiero manifestar que el artículo 209 de la Carta Superior:



“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”. (Bastardilla, negrilla y subrayado fuera de texto).

A su turno el artículo 3° de la Ley 489 de 1998 según el cual:

“PRINCIPIOS DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA. La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. Los principios anteriores se aplicarán, igualmente, en la prestación de servicios públicos, en cuanto fueren compatibles con su naturaleza y régimen.

PARAGRAFO. Los principios de la función administrativa deberán ser tenidos en cuenta por los órganos de control y el Departamento Nacional de Planeación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 343 de la Constitución Política, al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular”. (Bastardilla, negrilla y subrayado fuera de texto).

Queriéndose resaltar con ello que las actuaciones de los Órganos del Poder Público deben desarrollarse, entre otros, con fundamento en los principios de eficiencia, equidad y economía para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, relacionados con la ordenación y ejecución del Presupuesto General de la Nación y, en general, con la administración de bienes y recursos públicos.

A su turno, el artículo 334 de la Constitución Política, modificado por el artículo 1° del Acto Legislativo 3 de 2011, dispuso que el Estado interviene en la economía para asegurar el bienestar de todos los colombianos, y que dicho bienestar se consolida mediante una sostenibilidad fiscal que funja como instrumento para alcanzar de manera progresiva los objetivos del Estado Social y Democrático de Derecho, donde el gasto social es prevalente.

En ese orden de ideas fue la Ley 1473 de 2011 la que estableció normas que garantizan la sostenibilidad de largo plazo de las finanzas públicas y la consecución y consolidación macroeconómica del País, mediante instrumentos presupuestales como la Regla Fiscal y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Por manera que a través del artículo 69 de la Ley 2008 de 2019 se estableció que el Gobierno Nacional reglamentaría, mediante decreto, un Plan de Austeridad del



Gasto durante la vigencia fiscal de 2020 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y quienes deben presentar un informe al respecto de manera semestral, incluido el Ministerio de Educación Nacional, del que a **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, recibe parte de su presupuesto, que sea del caso resaltar asciende sólo al 7% y que a diferencia de otras universidades Públicas como las mencionadas por el accionante, oscila entre el 80% y 90%.

Entonces si bien es cierto la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA** está amparada por el principio de autonomía universitaria, no se puede desconocer que con el Decreto 1737 de 1998, el Gobierno Nacional expidió medidas de austeridad y eficiencia y se someten a condiciones especiales la asunción de compromisos por parte de las entidades públicas que manejan recursos del Tesoro Público.

Situación que guarda relación con la Resolución 0856 del 31 de marzo de 2014, a través de la cual la Universidad Militar Nueva Granada con el propósito de adoptar medidas de austeridad y eficiencia en el gasto público y a fin de hacer uso eficiente de los recursos públicos de la Institución y obtener un ahorro en conceptos de gasto previamente determinados, dispuso compromisos por parte de la comunidad universitaria, en relación con impresos y publicaciones, comunicaciones, administración de personal y contratación de servicios personales, asignación, uso, gasolina, peajes y mantenimiento del parque automotor de la Universidad, entre otros.

Y que, para finalizar, pese a la autonomía universitaria, la Universidad Militar Nueva Granada como buena práctica está en la obligación legal y constitucional de atender todos y cada uno de los lineamientos y orientaciones establecidas para la reducción del gasto y manejo racional de los recursos establecidos por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante el Decreto 1009 del 14 de julio de 2020.

Razones estas a la luz de las normas nacionales descartan la ilegalidad en la expedición de actos administrativos que suspenden las funciones del Comité Interno de Puntaje que pregona la señora **CLAUDIA HELENA FORERO**.

Ahora es cierto que se realizó un plan de auditorías, como competencia de la Oficina de Control Interno de Gestión, para el año 2020 del cual la entonces señora Vicerrectora hace parte con voz y voto.

Ahora es cierto que a la señora **FORERO FORERO**, se le realizó una auditoría, pero esta fue de carácter extraordinario.

Pero previo a cualquier manifestación hemos de indicar en primera instancia que la auditoría del sector público, puede describirse como un proceso sistemático en el que de manera objetiva, se obtiene y se evalúa la evidencia para determinar si la información o las condiciones reales están de acuerdo con los criterios establecidos.



A través de esta gestión se proporciona evaluaciones independientes y objetivas concernientes a la administración y el desempeño de los sujetos, políticas, programas u operaciones gubernamentales, para determinar el cumplimiento de los principios de la gestión fiscal, en la prestación de servicios o provisión de bienes Públicos, y en desarrollo de los fines constitucionales y legales del Estado.

Por lo anterior la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, mediante Resolución No. 1842 de 30 de mayo de 2018, por medio del cual se adopta el Estatuto de Auditoría de la Oficina de Control Interno de Gestión, se dio a la tarea de establecer todas y cada una de las actividades, operaciones y actuaciones de la auditoría interna así como la administración de información y los recursos, el acceso a los registros, al personal y a los bienes relevantes de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes las cuales solo pueden ser desarrolladas con el conjunto de los planes, métodos, principios, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación para ser adoptados por esta Casa de Estudios de acuerdo en lo establecido en la Ley 87 de 1993.

Queriendo significar con ello que las auditorías en todo momento deberán estar enmarcadas en actividades relacionadas con orientaciones técnicas de tipo preventivo para la mejora en la estructura y gestión del riesgo.

Efectivamente, y como se mencionó a la Oficina de Control Interno de Gestión le asiste la obligación constitucional y legal de fijar al principio de cada vigencia fijar su plan de auditoría al cual se le debe dar el estricto cumplimiento, y sobre ello no hay objeción alguna. Pero ello no significa que no se puedan llegar a realizar auditorías extraordinarias en el evento en que así se requiera y en tal sentido lo disponga el señor Rector caso en el cual el procedimiento es mucho más expedito y es a él, a quien en últimas, se le deben rendir los informes bajo los criterios de la más absoluta confidencialidad para que de esta forma se adopten los correctivos o medidas que se requieran sin que por ello se pueda señalar siquiera tangencialmente que se está afectando derecho fundamental alguno que trasciendan a los funcionarios de esta Casa de Estudios y menos aún que comprometan su responsabilidad.

Para un mayor conocimiento ha de informársele que la auditoría es un proceso sistemático, independiente y documentado para determinar si las actividades y los resultados relacionado con la calidad cumplen las disposiciones preestablecidas, y si estas disposiciones se aplican en forma efectiva y son aptas para alcanzar los objetivos, tal y como se le explicó en precedencia.

Ante esta premisa para realizar una auditoría y de ahí poder formular recomendaciones, se deben realizar, registros, tomar declaraciones de hechos o cualquier otra información pertinente pero que a la postre puedan ser verificables.



AL HECHO DIECISEIS: ES CIERTO, en cuanto a la visita de inspección y vigilancia realizada por el Ministerio de Educación, sin embargo, la misma no obedeció como lo manifiesta la demandante a situaciones que hayan sido puesta consideración por parte de la misma, sino que, es el resultado de la actividad ordinaria del Ministerio.

AL HECHO DIECISIETE: NO ES CIERTO.

La renuncia a que hace alusión el memorialista no se le solicitó en el mes de septiembre, esta afirmación es totalmente falsa, a todos y cada uno de los funcionarios que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción se les solicitó la renuncia protocolaria luego de cumplido el primer año de administración del señor Rector y Representante Legal de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**, pero la señora **CLAUDIA HELENA FORERO**, solo la presentó hasta el mes de septiembre de dicha anualidad.

Ahora bien, hay que recordar que las renunciaciones protocolarias han sido objeto de pronunciamientos del Consejo de Estado, Corporación que ha indicado que renunciaciones protocolarias tienen por objeto “dejarlo en libertad –al jefe- para reorganizar la respectiva entidad, de manera que por razones administrativas pueda aceptar las que estime convenientes e inadmitir la de los funcionarios que considere le puedan colaborar adecuadamente en su gestión”. (Rad. 00260 de 2008 del Consejo de Estado; Rad. 04308 de 2011 del Consejo de Estado).

Al respecto, la accionante trata varios tópicos muy seguramente en aras de desviar la atención del Honorable representante de la Judicatura.

Como se evidencia en la documentación adjunta, el señor Rector , BG **LUIS FERNANDO PUENTES TORRES** PhD. fue elegido por el Consejo Superior Universitario de la UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, en sesión llevada a cabo, el 15 de julio de 2019, tal como se extrae del Acuerdo 06 de 2019.

Posesión al cargo que se dio el 19 de agosto de la anualidad en cita.

Haciendo un paréntesis en nuestra intervención, queremos traer a colación que en niveles directivos de libre nombramiento y remoción la insinuación de la presentación de la **RENUNCIA NO ES ILEGAL**. (Subrayado, negrilla y bastardilla fuera de texto).

Así lo afirmó la Sección Segunda del Consejo de Estado, Sentencia 25000234200020140286901 (47782015) de junio de 2017 que luego de explicar que ello obedece, en razón de la naturaleza del cargo, a la posibilidad de la máxima autoridad de la entidad de conformar su equipo de trabajo y de permitirle al funcionario una salida ajena a cualquier connotación.





Basado en lo anterior, dicha Alta Corporación afirmó que la solicitud de renuncia, en estos eventos, **NO CONSTITUYE UNA CONDUCTA DESVIADA DE LA ADMINISTRACIÓN.** (Subrayado, negrilla y bastardilla fuera de texto).

De acuerdo con dicho pronunciamiento, las renunciaciones protocolarias se producen por la voluntad inequívoca del funcionario de dejar en libertad al nominador para reorganizar la dependencia respectiva, designando a las personas que, a su juicio, sean las más idóneas para el ejercicio del cargo.

En el mismo sentido, indicó que esta conducta por parte de la Administración se acostumbra a realizar más como un acto de cortesía, para no hacer uso de la facultad discrecional de la que se encuentra investido el nominador, sobre todo cuando se halla frente a un empleado que no goza de fuero de estabilidad.

Para el año 2020, y al año de la administración a cargo del señor BG **LUIS FERNANDO PUENTES TORRES**, PhD. sin excepción, se le solicitó la renuncia a todos los funcionarios que al interior de esta Casa de Estudios, que ocupan cargos de Libre nombramiento y remoción no siendo a ajeno a ello la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**.

La señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**, presentó su renuncia, con fecha 10 de septiembre de 2020, pero para que le fuera aceptada solo hasta el **lunes 21 de diciembre de 2020 (21-12-2020)**.

Por lo anterior se indicó, por parte de la Oficina Asesora Jurídica lo que a continuación y por su relevancia se transcribe:

*“En atención a la carta de renuncia signada el día de hoy por parte de la doctora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**, al cargo que desempeña como Vicerrectora Académica, atentamente me permito indicar lo siguiente:*

La Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”, establece en su artículo 41 literal d):

“ARTÍCULO 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

(...)

d) Por renuncia regularmente aceptada...”. (Subrayado, negrilla y bastardilla fuera del texto)

Por su parte, el artículo 27 del Decreto ley 2400 de 1968, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, dispone:





“ARTÍCULO 27. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio.

La providencia por medio de la cual se acepta la renuncia deberá determinar la fecha de retiro y el empleado no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo. La fecha que se determine para el retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la renuncia; al cumplirse este plazo el empleado podrá separarse de su cargo sin incurrir en abandono del empleo.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor, las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado.

Cuando el empleado estuviere inscrito en el escalafón, la renuncia del cargo conlleva la renuncia a su situación dentro de la carrera respectiva.” (Subrayado, negrilla y bastardilla fuera del texto).

En este mismo sentido, el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispuso:

“ARTÍCULO 2.2.11.1.2 Renuncia. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.”

“ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Características. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.”

“ARTÍCULO 2.2.11.1.4 Retiro de la renuncia. Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.”

“ARTÍCULO 2.2.11.1.5 Fecha. Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación...”. (Subrayado, negrilla y bastardilla fuera del texto).

De acuerdo con anterior, podemos concluir que la renuncia con base en el desarrollo normativo referido en precedencia y que encuentra su respaldo adicional en el Acuerdo 02 de 2012, que en lo pertinente reza de la siguiente manera:

ARTÍCULO 68. RENUNCIA VOLUNTARIA FORMALMENTE ACEPTADA. La renuncia voluntaria se produce cuando el funcionario manifiesta en forma escrita e inequívoca, su voluntad de separarse definitivamente del servicio de la Universidad Militar Nueva Granada, estableciendo para ello una fecha determinada, actual e inmediata o una no superior a los 30 días calendario, contados desde el día siguiente a la fecha de la carta.

PARÁGRAFO PRIMERO: La aceptación formal de la renuncia se efectuará por Resolución del Rector, en la cual se consignará la fecha de aceptación de la misma y retiro del cargo. El empleado deberá mantenerse en el empleo, hasta la fecha estipulada en la Resolución para el retiro, so pena de incurrir en sanción por abandono de cargo.



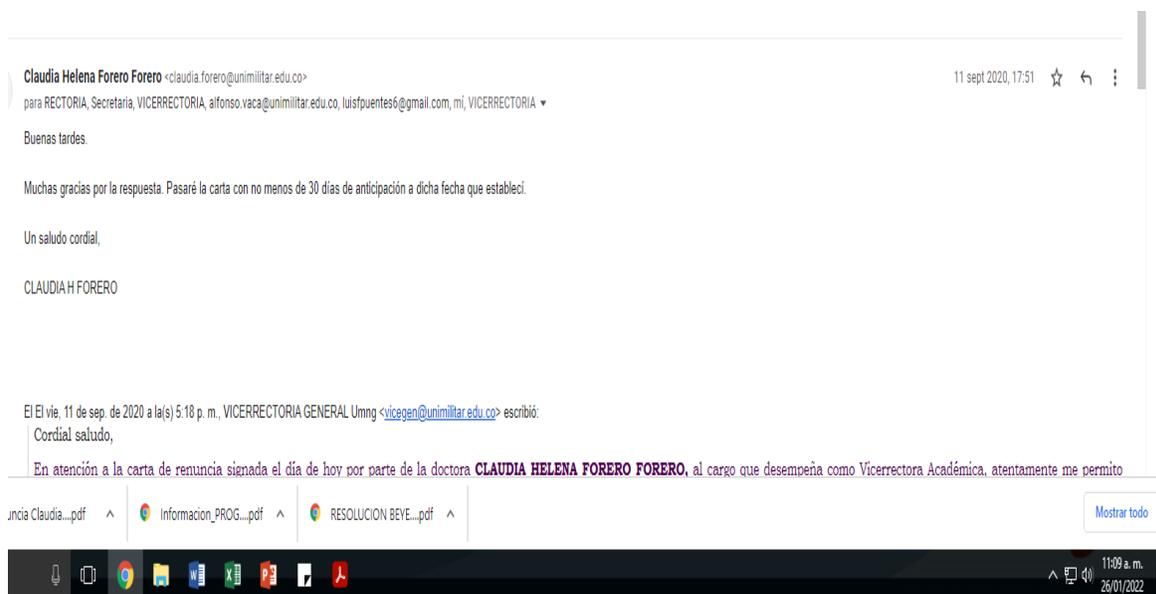


Lo anterior para significar que si bien es cierto se está realizando una manifestación de la voluntad de la doctora FORERO FORERO, de separarse del cargo del cual es titular, la misma no puede ser aceptada en los términos plasmado por la citada ciudadana ya que adolece de la espontaneidad, inequívocidad relacionada en la separación del cargo a mas que se esta desconociendo el término de su vigencia, que como se indicó no puede ser superior a 30 días.

Situación esta que en última le resta valor a su solicitud y que de aceptarla tal y como fue redactada y radicada en el Despacho Rectoral o delegado, haría incurrir incluso en una falta en cabeza del nominador.

En consecuencia esta Oficina Asesora Jurídica, considera que la misma debe ser modificada, teniendo en cuenta lo dicho en esta oportunidad”.

Cuando este concepto se le dio a conocer a la hoy demandante, dicha ciudadana contestó lo siguiente:



Por eso el hecho de que la renuncia hubiese sido solicitada por el nominador corresponde a una potestad del mismo quien puede decidir darle la oportunidad al empleado de tener una salida decorosa del cargo de libre remoción, pues formal y socialmente se considera inadecuada la declaratoria de insubsistencia de los empleados de los altos cargos.

Respecto de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción tanto en el régimen general como en el de la rama judicial, que tienen similares previsiones, la solicitud o insinuación de renuncia a los funcionarios o empleados que ejerzan funciones de dirección, manejo y confianza no afecta la legalidad de los actos de



retiro. Dicha facultad obedece a la oportunidad que la ley le otorga a los nominadores de reorganizar el servicio mediante el cambio de sus subalternos, razón por la cual no se puede predicar, como así lo hace el demandante, irregularidad alguna.

Alega la demandante, a través de su apoderado, que su renuncia al haber sido motivada: “equivalente a la figura del despido indirecto”.

Sobre el particular, debemos mencionar que para que opere el despido indirecto puede suceder cuando el empleador:

- 1. NO PAGA OPORTUNAMENTE LOS SALARIOS DE FORMA REITERADA.**
- 2. DESMEJORA INTENCIONALMENTE LAS CONDICIONES DEL TRABAJADOR PARA QUE ESTE PREFIERA RENUNCIAR.**
- 3. LO SOMETE A UN CONTINUO ACOSO LABORAL A FIN DE QUE ESE SE CANSE Y PRESENTE LA RENUNCIA.**

Pero ese incumplimiento debe ser sistemático.

El despido indirecto tiene su origen en el incumplimiento del empleador, de manera que se debe evaluar esa conducta para determinar la procedencia del despido indirecto.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala las justas causas por las que el trabajador puede terminar el contrato de trabajo, y en el numeral 10 de literal b de dicho artículo se lee:

«El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.»

La renuncia por justa causa y por consiguiente el despido indirecto se produce sólo cuando el incumplimiento del empleador es sistemático, así que debemos tener claro qué se debe entender por incumplimiento sistemático.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 55480 del 11 de diciembre de 2018 con ponencia de la Magistrada Dolly Amparo Caguasango dijo al respecto:

«Ahora, frente al incumplimiento sistemático la Corte al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo «sistemático», en sentencia CSJ SL 6 de jun. 1996 rad. 8313, puntualizó:



[...] Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir"-se resalta.

En ese orden, como lo que se reclama en este asunto es el pago de vacaciones, auxilio de cesantía y sus intereses a la finalización del vínculo, no puede considerarse que hubo incumplimiento sistemático, pues este no fue «regular, periódico o continuo», máxime si se tiene en cuenta que, como ya se dijo, los actores mencionados recibieron su retribución periódicamente.

30

De acuerdo a lo anterior el despido indirecto no se configura por cualquier incumplimiento, sino que el incumplimiento debe ser reiterativo, continuado.

Un incumplimiento esporádico, ocasional o de vez en cuando no configura el despido indirecto.

Situación ésta que, al no avizorarse, descarta todas y cada una de estas causales.

Ahora bien, la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO** alega que su decisión se debió a las actitudes de las directivas en su contra, que perjudicaron el correcto desempeño funcional del cargo, producto de comportamientos de altos directivos de la Universidad.

Nada más alejado de la realidad.

Los documentos públicos enunciados y que nos permitidos aportar en copia, muy seguramente ilustraran a Su Señoría y dan perfecto enteramiento al Despacho que la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA** o alguno de sus directivos o funcionarios en general no ha incurrido en desconocimiento alguno de la norma que cobija los derechos de la demandante quien contrario a la verdad apela a la falacia, a la mentira y al engaño para mover el aparato judicial y central la atención de Su Señoría, pregonando una inexistente vulneración a sus derechos que como se evidencia en el presente escrito, son inexistentes.

Déjeme respetuosamente significarle Honorable señor Magistrado que mal puede entronizarse en los estrados y en la majestad de la justicia, la burla como eje fundamental de acciones instituidas para preservar los derechos y garantías fundamentales ese oscuro como nefasto proceder repugna al estado de derecho y contrario a enaltecer los fines superiores en que se funda la tutela demuestran la bajeza del proceder de quien bajo la burda falsedad y engaño pretende a toda costa y sin razón fundamental atendible alguna que se le reconozcan unos derechos o unos merecimientos sin tener lugar a ellos pretermitiendo que las

responsabilidades que nos asisten a todos los servidores públicos son de doble vía y que implican correlativos deberes pero también recíprocas obligaciones.

A unos y otros está obligada la Universidad, pero también quienes ostentan el honor de ser o haber sido parte como funcionarios de ella.

De otra parte, en lo relacionado con la persecución laboral y hostilidad hacia la demandante, lo cual constituye apreciaciones subjetivas, debemos mencionar que la Ley 1010 de 2006 consagra que el acoso laboral se puede entender como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo.

31

Respecto a lo que se debe entender como acoso laboral la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga señala:

«Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.»

Seguidamente la Corte diserta sobre lo que no es acoso laboral:

«Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.»

De lo anterior podemos resumir las siguientes características del acoso laboral:

1. Se debe presentar una o varias de la conducta tipificadas como acoso laboral por la ley.
2. La conducta debe ser persistente, continuada y sistemática.
3. Debe haber intención de intimidar o amedrentar.



Por tanto, un hostigamiento, insulto o maltrato esporádico u ocasional no puede calificarse como acoso laboral, por no corresponder a un comportamiento sistemático, precisando que la misma ley afirma que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente.

El acoso laboral no sólo proviene del empleador, sino de los jefes o superiores, o incluso de compañeros de trabajo, pero es el empleador el responsable de prevenir y corregir cualquier tipo de acoso laboral.

32

Efectivamente la mencionada ciudadana arrima dentro de su material probatorio, una comunicación de 27 de octubre de 2020, misma fecha en que se le comunicó tal decisión pero de la que se notificó al día siguiente de su insubsistencia al cargo, y en dicha oportunidad solo se dirigió a señalar al señor Mayor **JOSE LUIS CADENA MONTENEGRO**, como su victimario dentro del presunto acoso laboral primero de las cuales solo hasta esa oportunidad dejó de presentes o si fueron repetitivas como lo exige la norma en comentario.

En ese orden de ideas si lo que hizo el señor Mayor (RA) **JOSE LUIS CADENA MONTENEGRO**, Jefe de la Oficina de Asuntos Internacionales, fue el asumir una determinación firme en la toma de una decisión, en las labores correspondientes al cumplimiento de su cargo es viable concluir que el acoso laboral alegado no esta llamado a prosperar y en ese orden de ideas, menos el despido indirecto deprecado y menos cuando no aplica en esta oportunidad.

AL HECHO DIECIOCHO: PARCIALMENTE CIERTO Y SE ACLARA.

Mediante Resolución No. 2032 del 27 de octubre de 2020 el Despacho Rectoral de la Universidad, declaró la insubsistencia del nombramiento de la señora **CLAUDIA HELENA FORERO** en el cargo de Vicerrector General Código y Grado 0060 – 19, Código Interno DIVTAH (3), asignado a la Vicerrectoría Académica, cargo de Libre Nombramiento y Remoción de la Planta Global de Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada, decisión que se adopta amparada en la Ley por la categoría del cargo, no pudiéndose predicar irregularidad alguna tal y como se argumentó ampliamente en precedencia.

Pero lo que no es cierto, y lo rechazamos enfáticamente es que la demandante indica la existencia de una coincidencia, en cuanto a la interposición de la queja que, la misma se realizara el mismo día de la declaratoria de insubsistencia respecto a quien subjetivamente denomina amigo personal del Rector, en atención a que las renunciaciones protocolarias, ya se habían solicitado con mucho tiempo de antelación pero que la señora **CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**, tan solo



presentó, y de manera motivada hasta el 10 de septiembre de 2020, tal y como se documentó con antelación.

AL HECHO DIECINUEVE: ES CIERTO. La Resolución de insubsistencia proferida por el señor Rector de la Universidad en ejercicio de facultad discrecional fue notificada a la demandante.

33

AL HECHO VEINTE: ES FALSO Y SE ACLARA.

Es indudable que, respecto del cargo, por tratarse de Libre Nombramiento y Remoción, quien ejerce como Rector, amparado en el principio de legalidad puede declarar en cualquier momento la insubsistencia de las personas designadas en tales dignidades.

En cuanto a la persecución en contra de la demandante por parte de la Universidad, no es cierto, y obedecen a apreciaciones subjetivas de la demandante y el fundamento de nuestra afirmación encuentra su respaldo en lo dicho en precedencia y con lo que se desvirtúa en su totalidad el dicho del extremo activo dentro del presente medio de control.

AL HECHO VEINTIUNO: NO ES CIERTO. La declaratoria de insubsistencia de la demandante obedeció a la facultad discrecional del Rector como máxima autoridad administrativa de la Institución Universitaria.

Insistimos en lo siguiente:

El Artículo 29 del Acuerdo 13 de 2010 establece:

“ARTICULO 29. FUNCIONES DEL RECTOR.

(...)

16.Nombrar y remover el personal de la Institución con arreglo a las disposiciones vigentes”.

Su señoría, se dijo con antelación que la confianza es un criterio subjetivo relevante no solo para establecer si un cargo es de libre nombramiento o remoción, especialmente en aquellos empleos de cualquier nivel jerárquico que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, sino también para determinar el ingreso y la permanencia en el cargo del respectivo servidor público.



En ese orden de ideas, los actos de desvinculación de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, como el proferido para la declaratoria de insubsistencia de la señora **CLAUDIA HELENA FORERO**, no necesitan de motivación, en la medida en que la provisión de dichos empleos supone la escogencia de quien va a ocupar el cargo por motivos personales o de confianza.

Por manera que si se considera la confianza como un factor determinante a la hora de vincular funcionarios en cargos de libre nombramiento y remoción, su pérdida constituye una razón justificada para que la administración de por terminada la relación laboral con el empleado público y de esta forma se siga garantizando tanto la prestación del buen servicio como la satisfacción del interés público.

En ese entendido, cuando la decisión de insubsistencia es consecuencia de actuaciones del servidor que contribuyeron a que su nominador perdiera la confianza en él, el acto no puede catalogarse como arbitrario o dictado con desviación de poder como lo afirma la demandante.

debemos insistir en que la potestad discrecional es una herramienta jurídica necesaria en ciertas situaciones para obtener mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines de la administración pública. Entonces, la discrecionalidad “surge cuando el ordenamiento jurídico atribuye a algún órgano competencia para apreciar en un supuesto dado lo que sea de interés público” .

Deduciéndose entonces, que dichas facultades discrecionales no son incompatibles con la vigencia de un Estado Social y Constitucional en la medida en que se ejerzan como un poder en derecho, cuya regla y medida es la razonabilidad.

Al respecto, la misma Corte Constitucional en Sentencia C-443 de 1997, ha indicado que la posibilidad de desvincular libremente en cualquier momento a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción no contraría la Constitución, pues la naturaleza de las labores que desempeñan obedece a una relación subjetiva con el nominador, quien requiere siempre plena confianza de sus colaboradores.

Siguiendo el mismo hilo discursivo, en providencia de fecha 3 de agosto de 2006, el entonces Procurador General de la Nación indicó:

“En síntesis, en el ejercicio de la facultad discrecional se presume la legalidad del acto, vale decir que estuvo inspirado en razones del buen servicio, pero no de los motivos, dado que aunque formalmente no se exige la motivación de la decisión, ello no quiere decir que carezca de motivos, y en este sentido, corresponde al juez apreciar y valorar el rendimiento del servidor con sustento en la última calificación de servicios y en las anotaciones que registre la hoja de vida con inmediatez al retiro a falta de otros elementos probatorios que demeriten el rendimiento del actor, los cuales corresponde aportar a la entidad demandada en la tarea de consolidar la legalidad de la medida.”.

Y eso es precisamente lo que sucedió en esta oportunidad, propender por la prestación de un buen servicio como efectivamente se ha hecho desde los albores de esta Casa de Estudios y que se han visto reflejados no solo en el otorgamiento del Registro Calificado de la Facultad de Derecho – Sede Campus sino en la renovación del mismo como se anunció al inicio del presente escrito.

Se indicó con antelación que el artículo 125 de la Carta Superior, que por regla general los empleos públicos son de Carrera con excepción de los de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, elección popular y los demás que determine la ley. Adicionalmente, contempló que el ingreso y permanencia y ascenso debe fundarse en los méritos de los aspirantes que se verificará a través de concurso de méritos.

Ahora bien, la ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” establece en su artículo 3 numeral 2º que las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de los entes universitarios autónomos tales como la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**.

Consecuente con lo anterior, en virtud de las facultades y atribuciones legales conferidas en los artículo 69 de la Constitución Política, 28 y 65 de la Ley 30 de 1992, 9 literal d), 15 y 16 de la Ley 805 de 2003 y 5 y 21 del Acuerdo 13 de 2010 de esta Casa de Estudios, el Consejo Superior Universitario de la Universidad expidió el Acuerdo 02 de 11 de abril de 2012, “Por el cual se expide el Reglamento General de Personal y de la Carrera administrativa de la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**” el cual en su artículo 74, literal b) dispone la facultad discrecional del nominador para retirar del servicio a los empleados de libre nombramiento y remoción con el fin de mejorar la prestación del servicio y las condiciones de la función administrativa de esta Institución Académica y Educativa.

“ARTICULO 74: INSUBSISTENCIA: En la planta de empleados públicos de la Universidad Militar Nueva Granada, procede la insubsistencia para: a) los empleos de Carrera administrativa y b) los empleos de libre nombramiento y remoción.

(...)

b) en los casos de los empleos de libre nombramiento y remoción, habrá ocasión al retiro por declaratoria de insubsistencia, al ejercicio discrecional del nominador, cuando se haga con el fin de mejorar la prestación del servicio y las condiciones de la función administrativa de la Universidad”



Sin embargo, no podemos desconocer que la facultad discrecional consagrada a favor del nominador para declarar insubsistente un empleado de libre nombramiento y remoción no es absoluta, pues “dicha ley confirió a la autoridad nominadora la facultad discrecional de libre nombramiento y remoción en procura del buen servicio público, es decir, la potestad no fue concebida para satisfacer intereses distintos al bien común y el servicio de la comunidad”. Es claro entonces que “un acto expedido en ejercicio de la facultad discrecional se presume emitido en beneficio del buen servicio público, presunción legal que admite prueba en contrario, que puede ser desvirtuada a través de la acción contenciosa”.

Así lo ha afirmado el Consejo de Estado:

“...Se debe tener presente, que la noción de buen servicio público, no se contrae exclusivamente a las calidades laborales del empleado, sino que comprende aspectos de conveniencia y oportunidad, cuyo análisis en cualquier momento puede adelantar el nominador⁴, precisamente, con fundamento en la facultad de libre nombramiento y remoción que le asiste, que a su vez se traduce, en que se encuentra exonerado frente a la obligación de motivar el acto, de conformidad con lo establecido por el artículo 107 del Decreto 1950 de 1973 reglamentario del Decreto 2400 de 19685 y el parágrafo 2° del artículo 41 de la Ley 909 de 20046, esta última disposición aplicable al presente asunto, de manera supletoria, en virtud de lo señalado por el numeral 2° de su artículo 3° ...

No obstante, es preciso advertir, que una decisión de insubsistencia no debe provenir del capricho del empleador, sino que por el contrario, se debe fundar en razones del buen servicio y la buena marcha de la administración, en la medida en que las facultades discrecionales que le asisten no revisten el carácter de absolutas, pues, se encuentran limitadas por los objetivos que se persiguen con su otorgamiento y por la proporcionalidad en su aplicación.

Así, para desvirtuar la legalidad del acto de insubsistencia, es necesario que se genere una certeza incontrovertible en el juzgador, sobre la actuación arbitraria del nominador, esto es, que la decisión se emitió con desvío de poder, vicio del acto administrativo, que como ya se anticipó, alude a esa intención con la que se adopta una decisión por parte de la autoridad en la búsqueda de la consecución de un fin diferente al previsto por el Legislador, que no es otro que la satisfacción de un propósito particular, personal o arbitrario.

Debe entonces acreditarse fehacientemente al interior del proceso, que no fueron las razones del servicio o motivos de interés general los que determinaron al empleador para declarar la insubsistencia del nombramiento; por manera, que las afirmaciones en las cuales se sustenten los reproches a la actuación administrativa en debate, deben cumplir con la carga probatoria correspondiente de conformidad con el artículo 177 del C.P.C., aplicable por expresa remisión del artículo 267 del C.C.A., es decir, con la debida incorporación de los medios de convicción que conduzcan al juez a la certeza de que los motivos o fines que tuvo la administración



para adoptar la decisión, en realidad son ajenos al interés público en que se funda la facultad que tiene la autoridad nominadora para separar del empleo a los funcionarios que no gozan de fuero de estabilidad”.

Y en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 164 del C.G.P. donde se establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, por manera que de todas las manifestaciones que realizó la parte actora debieron estar sustentadas probatoriamente pues solo de esta manera podría sustentar su dicho, pero no lo hizo.

Así entonces, según la propia jurisprudencia del Consejo de Estado, los actos administrativos que retiran del servicio a un empleado de libre nombramiento y remoción no necesitan motivación expresa, pues corresponde a la administración, dentro de su facultad discrecional, efectuar los movimientos de personal que a bien tenga, por lo tanto, no es necesario la motivación expresa del acto de retiro de los mismos para proferir dicha decisión.

En ese orden de ideas, a los empleados vinculados bajo esta figura, no les asiste fuero de estabilidad, es decir, su desvinculación procede en cualquier momento, sin que sea necesario expresar las razones que motivaron su retiro y eso es precisamente lo que ocurrió en esta oportunidad.

AL HECHO VEINTIDOS: HECHO IRRELEVANTE.

Sobre este particular, Honorable Magistrado y de manera lata quiero referirme al hecho que en sentir de esta profesional del derecho no merece una mayor argumentación esta afirmación bajo el entendido que se considera irrelevante y en consecuencia esta manifestación no merece ser considerada, o ser tomada o tenidas en cuenta, en atención a que nada aporta al presente proceso.

AL HECHO VEINTITRES: NO ES CIERTO. La apreciación realizada por la demandante obedece a apreciaciones subjetivas, en las cuales se advierte la confusión jurídica de la señora CLAUDIA HELENA FORERO al pretender sustentar su pretensión de la demanda en hechos acaecidos con posterioridad a la declaratoria de insubsistencia, y con fundamentos en figuras jurídicas que no podrían confluir en la misma sustentación.

NO HAY HECHO DENOMINADO 24



AL HECHO VEINTICINCO: ES CIERTO. NO ES OBJETO DE CONTROVERSI A NI INTERESA A LA PRESENTE MEDIO DE CONTROL

2. A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Nos oponemos a la prosperidad de la declaratoria de nulidad incoada por la demandante en contra de la Resolución No. 2032 del 27 de octubre de 2020 de la Rectoría de la Universidad Militar Nueva Granada, “*Por la cual se declara una insubsistencia*”, mediante la cual se desvinculó del cargo de Vicerrector General Código y Grado 0060 – 19, Código Interno DIVTAH (3), asignado a la Vicerrectoría Académica, cargo de Libre Nombramiento y Remoción de la Planta Global de Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada, toda vez que la decisión obedeció al ejercicio de la facultad discrecional del Rector de la institución de educación superior.

De los elementos fácticos esbozados en la demanda no se logra desvirtuar en la más mínima forma la ilegalidad del acto acusado, no se establece por la demandante de manera clara y concisa los cargos mediante los cuales manifiesta existió quebrantamiento legal al momento de proferirse la decisión de insubsistencia en el cargo de Vicerrectora Académica, se limita la demandante a relatar unas situaciones particulares de manera subjetiva pero no logra acreditar que el servicio o la mejora continua en la Universidad Militar Nueva Granada se haya visto afectada con el acto demandado, ni que la decisión de terminar la vinculación haya obedecido a una decisión arbitraria del nominador derivada de una persecución laboral, y con la sola mención de las normas jurídicas y jurisprudencia presuntamente vulneradas, se pueda colegir y mucho menos demostrar el quebrantamiento al ordenamiento jurídico.

3. EXCEPCIONES

Propongo, la excepción genérica de que trata el artículo 306 del C. de P.C. aplicable al presente caso el principio de concreción o remisión de normas, así como aplicación de los artículos 187 y 306 del Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo , como quiera que dicho precepto legal faculta al fallador para que de manera oficiosa declare en la sentencia, cualquier otro hecho que se encuentre debidamente demostrado y que constituya una excepción que favorezca a la institución hoy demandada y que no haya sido alegado expresamente en la contestación de la demanda.



Esta excepción tiene por finalidad que el Despacho al estudiar el petitum de la demanda, de aplicación al principio de seguridad jurídica, en forma clara y precisa, como ampliamente se analizó y disgregó en este escrito de contestación

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS

Que el artículo 69 de la Constitución Política establece: “...Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley...”.

Que la Ley 805 de 2003, reconoce a la Universidad Militar Nueva Granada como un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen orgánico, cuyo objeto principal es la educación superior y la investigación. Así mismo, en desarrollo del precepto constitucional enunciado anteriormente, el artículo 2º Ibidem la define de la siguiente manera: “...es una persona jurídica con autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, con capacidad para gobernarse, designar sus propias autoridades, elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le correspondan y dictar sus normas y reglamentos conforme a la presente ley...”.

Que la misma Ley 805 de 2003, en su artículo 15 dispone: “...El personal administrativo vinculado a la Universidad Militar Nueva Granada, será: **De libre nombramiento y remoción**, de Carrera Administrativa o Trabajadores Oficiales. **Son empleados de libre nombramiento y remoción, quienes desempeñen cargos de dirección, confianza, supervisión, vigilancia y manejo**. Son trabajadores oficiales quienes desempeñan actividades de la construcción y sostenimiento de obras y las actividades previstas en los estatutos como susceptibles de tal vinculación...”. Igualmente, el artículo 16 Ibidem establece: “...El régimen del personal administrativo de la Universidad Militar que expida el Consejo Superior deberá contener como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades e incompatibilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario y estará basado en criterios de selección e ingreso, y promoción por concurso y evaluación sistemática y periódica...”.

Que en virtud del anterior precepto y en ejercicio de su autonomía universitaria, la Universidad Militar Nueva Granada, expide el Acuerdo No. 13 del 10 de noviembre de 2010, que respecto a las situaciones administrativas de los Vicerrectores del Alma Mater en su artículo 34 señala que: “...**Los Vicerrectores contribuyen al direccionamiento estratégico de la Universidad, dependen del Rector y son de libre nombramiento y remoción**. Ellos son: Vicerrector General, Vicerrector de Campus o Sede, **Vicerrector Académico**, Vicerrector de Investigaciones y Vicerrector Administrativo. Los Vicerrectores tienen a su cargo, la orientación, la



dirección y la coordinación de la gestión de las unidades orgánicas que les sean adscritas...”. De la misma manera, el artículo 35 Ibidem reza: “...Para ser Vicerrector, se requiere poseer título profesional, de posgrado y acreditar por lo menos, cinco años de experiencia profesional. PARÁGRAFO PRIMERO: Para desempeñar el cargo Vicerrector General debe ser Oficial General o de Insignia de las Fuerzas Militares de Colombia, en uso de buen retiro. PARÁGRAFO SEGUNDO: Para desempeñar los cargos de Vicerrector Académico y de Investigaciones, además de cumplir con los requisitos generales, se debe acreditar mínimo tres años de experiencia docente universitaria y de investigación, respectivamente...”.

40

Ahora bien, la doctora CLAUDIA HELENA FORERO FORERO, fue vinculada inicialmente a la Universidad Militar Nueva Granada, mediante Resolución No. 1977 del 16 de junio de 2017 expedida por el Rector de la Universidad, en el cargo de Decano “Campus”, código y grado 0085 – 15, asignado a la Facultad de Derecho Campus, sede Campus Nueva Granada, cargo de Libre Nombramiento y Remoción; pasados dos (2) años aproximadamente mediante Resolución No. 3275 del 15 de agosto de 2019 proferida por el Rector de la Casa de Estudios, fue nombrada como Vicerrectora Académica, cargo de Libre Nombramiento y Remoción, de la Planta Global de Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada, es decir, que la demandante ha estado vinculada al Alma Mater desde su iniciación de labores en cargos de libre nombramiento y remoción hasta su declaratoria de insubsistencia a través de la Resolución No. 2032 del 27 de octubre de 2020.

Así las cosas, nos remitimos a la situación administrativa bajo la cual estuvo vinculada la doctora CLAUDIA HELENA FORERO FORERO a la Institución Universitaria, que fue el cargo de libre nombramiento y remoción de Vicerrectora Académica, para advertir que dicha figura se encuentra contemplada en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia que preceptúa: “...Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley...”.

Ahora bien, en desarrollo del anterior precepto constitucional la Ley 909 de 2004, en lo relacionado con los nombramientos en las entidades estatales, reglamenta en su artículo 5° lo siguiente: “...Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de: 1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación. 2. **Los de libre nombramiento y remoción** que correspondan a uno de los siguientes criterios:

a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:



De la misma manera el artículo 23 Ibidem, preceptúa: “...**CLASES DE NOMBRAMIENTOS.** *Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley. (...)*”. (Subrayado fuera del texto).

A su vez el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone: **Causales de retiro del servicio.** *El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce: 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción ...*”. (Subrayado y negrilla fuera del texto).

En el mismo sentido, el artículo 2.2.11.1.2. Ibidem, establece: “...**En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.**”

En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña...”. (Subrayado y negrilla fuera del texto).

En efecto, para el caso concreto, tenemos que el cargo de Vicerrectora Académica que ostentaba la doctora CLAUDIA HELENA FORERO FORERO, por vía legal y estatutaria tiene la categoría de libre nombramiento y remoción, circunstancia por la cual, su nombramiento y desempeño se fundamentan en la confianza que tenga el nominador en el profesional que lo vaya a ejercer, razón por la cual, su estabilidad laboral carece de la rigurosidad y fuerza que pueda tener un cargo de carrera, precisamente esta situación permite que el nominador goce de la una facultad discrecional, para el caso particular, permitió que el señor Rector de la Universidad Militar Nueva Granada, actuara bajo el imperio de la Ley al proferir la Resolución No. 2032 del 27 de octubre de 2020, que declaró la insubsistencia de la doctora FORERO FORERO del cargo que desempeñaba en esta Casa de Estudios.

De acuerdo a lo anterior, por el grado de confianza que presentan estos cargos de libre nombramiento y remoción, hacen precisamente que los nominadores, puedan igualmente, retirar a los funcionarios con la misma potestad y sin tener la obligatoriedad de motivar los actos administrativos que decretan el retiro de la función administrativa de los servidores que los ostentan; así las cosas, bajo esta premisa, el señor Rector de la Universidad Militar Nueva Granada, al proferir la Resolución que declaró la insubsistencia de la doctora FORERO FORERO, no motivó el acto administrativo, al respecto el H. Consejo de Estado, Sala de lo



Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A. Consejero ponente: William Hernández Gómez, en sentencia bajo Radicación número: 63001-23-000-2010-00192-01 (2743-16), señalo:

“[...] Como lo ha señalado esta Corporación en reiterada jurisprudencia, la regla general en el ejercicio de la función administrativa lo constituye el ingreso mediante el sistema de la carrera según el artículo 125 de la Constitución Política. No obstante lo anterior, hay eventos en los que la administración requiere cierta libertad para seleccionar y retirar a sus empleados en atención a la trascendencia de las funciones que desempeñan y el grado de confianza que se exige para ello.

En estos casos, ha sido prevista una excepción al sistema de la carrera administrativa para quienes sin haber superado las distintas etapas de un proceso de selección por méritos, ingresan al servicio público a desempeñar empleos con funciones de conducción u orientación institucional, de las cuales como quedó visto, se requiere el más alto grado de confianza.

Por ende, resulta razonable que quienes desempeñan este tipo de empleos no tengan que superar todas y cada una de las etapas que integran un proceso de selección por méritos toda vez que, se repite, el factor determinante en la provisión de estos cargos es la confianza que se predica directamente del ejercicio de las funciones de dirección u orientación institucional.

Sobre este particular, vale la pena señalar que es precisamente el grado de confianza que se exige para el desempeño de ese tipo de cargos lo que le permite al nominador disponer libremente su provisión y retiro, incluso sin que sea necesario expresar los motivos que lo llevan a adoptar una u otra decisión, empero, la remoción debe ser ejercida siempre dentro de parámetros de racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, en tal sentido, se han identificado como límites para el ejercicio de dicha facultad, los siguientes: a) debe existir una norma de rango constitucional o legal que contemple la discrecionalidad expresamente, b) su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza y, c) la decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa. [...]”. (Subrayas de la Sala).

En ejercicio de la facultad discrecional, el señor Rector de la Universidad Militar Nueva Granada, profiere el acto administrativo Resolución No. 2032 del 27 de octubre de 2020, por medio del cual declara la insubsistencia de la doctora CLAUDIA HELENA FORERO FORERO, quien se desempeñaba como Vicerrectora Académica, cargo que por el grado de confianza del nominador dentro de la estructura de la Entidad, hace que el Rector retire a esta persona que lo venía ejerciendo, en aras de realizar un mejoramiento continuo y dar dinamismo a los



diferentes procesos de la entidad, con esto cumpliendo con los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y racionalidad al momento de expedir el acto administrativo de retiro de la función administrativa de la doctora FORERO.

En este entendido, es claro que no tiende a prosperar los argumentos esgrimidos por la demandante, que tilda de haber expedido el acto administrativo que dio lugar a la insubsistencia en el cargo de Vicerrectora Académica bajo una falsa motivación y una desviación de poder; téngase en cuenta que la misma normatividad plasmada en el artículo 2.2.11.1.2. del Decreto 1083 de 2015, establece que: **“En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados...”**, es decir, pierde de vista la actora, que el acto administrativo atacado por disposición legal es inmotivado, razón suficiente, para descartar esta causal de nulidad; así mismo, es de resaltar, que el concepto de falsa motivación, parte de un error de hecho o de derecho que en determinado momento puede afectar la legalidad del acto, evento claramente descartado en la Resolución No. 2032 del 2020.

Respecto a la desviación de poder referida por la demandante, este concepto obedece particularmente, a la intención con la cual la autoridad toma una decisión persiguiendo un fin diferente al previsto por el legislador, que obedece a un propósito particular, personal o arbitrario, para el caso concreto, no se vislumbra por parte de la demandante, ninguna circunstancia en la que si quiera acredite dentro de los elementos de prueba, que el nominador, en este caso el Rector de la Universidad, quien profiere el acto administrativo de insubsistencia haya presentado una intención diferente a la de mejora continua del servicio en la institución y a la confianza que le permitía depositar en la persona que desempeñará el cargo de Vicerrectora Académica, contrario sensu, la demandante sustenta sus pretensiones, en unas confrontaciones de carácter personal, con los diferentes miembros del equipo directivo de la Universidad, y en una persecución laboral, que, en ningún momento logra acreditar que proviniera por parte del nominador; genera dentro de la narración fáctica, posturas personales frente a decisiones administrativas que no obedecían a sus funciones, pero en virtud de generar rencillas con otros funcionarios pretendía oponerse a tales decisiones que no eran de su competencia.

Igualmente, señala que la desviación de poder en el acto objeto de la litis se configura, por las denuncias en los malos manejos administrativos que se venían ejerciendo en el claustro universitario y por las decisiones en contra de derecho, que se venían adoptando, sin embargo, la demandante no logra acreditar ni siquiera sumariamente, la interposición de una queja ante el Consejo Superior de la Universidad, máxima autoridad colegiada del ente, ni ante el Rector de la



Institución, que permitiera acreditar lo mencionado, como se reitera en líneas anteriores, únicamente logra probar la interposición de una queja a un compañero por acoso laboral ante el órgano competente de adelantar la investigación, pero no existe en todo el relato fáctico un hecho que permita acreditar una situación de desavenencia del nominador hacia la persona de la demandante, que permita inferir que la decisión contenida en el acto administrativo demandado fuese adoptada por intereses distintos a los del ejercicio de la facultad discrecional del nominador, es decir, la de mejorar el servicio y para el caso puntual no logra desvirtuar la legalidad del acto demandado.

No señala la demandante ni logra probar, que el servicio público haya desmejorado con la designación del profesional que se designó para ejercer el cargo de la Vicerrectoría Académica en esta Casa de Estudios, presupuesto de primera categoría para que prospere la principal pretensión de la demanda, como lo es la de declarar la nulidad del acto administrativo de insubsistencia, y así lo ha pronunciado el Consejo de Estado, en Sentencia 00382 de 2015, Magistrado Ponente GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN, que expreso:

“...Atendiendo precisamente a la naturaleza del cargo de Jefe de Control Interno como aquellos de libre nombramiento y remoción, por la confianza que éste demanda, se tiene que la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento es discrecional, en tanto que puede dejarse sin efectos el nombramiento realizado, sin necesidad de motivar el acto de desvinculación, al presumirse que fue expedido en aras del buen servicio público, presunción que es susceptible de ser desvirtuada en sede jurisdiccional, aduciendo y probando por el interesado, que el motivo determinante es diferente al buen servicio público, como lo ha señalado la Sala. Así pues, las afirmaciones que se hagan en la sustentación de este cargo deben cumplir con la carga de la prueba que le corresponde de conformidad con el artículo 177 del C.P.C., aplicable por expresa remisión del artículo 267 del Decreto 01 de 1984 y es por ello que a la parte actora le corresponde aportar las pruebas que lleven al juez a la certeza de que los motivos o fines que tuvo la administración son ajenos al interés público en que se funda la facultad que tiene la autoridad nominadora para separar del empleo a los funcionarios que no gozan de fuero de estabilidad....”.

Se pretende denotar, con el relato fáctico generado por la demandante que, la misma cumplía a cabalidad de manera excelente con sus labores, circunstancia que no genera una estabilidad en el cargo, precisamente, por ser este de libre nombramiento y remoción; argumento claramente definido por la Jurisprudencia del Consejo de Estado, que en la misma providencia Sentencia 00382 de 2015, expreso:



“...Finalmente, es menester indicar que es obligación de todo servidor público prestar sus servicios en forma óptima y eficiente, en cuanto ello contribuye a la consecución de los fines esenciales del Estado y garantiza a los ciudadanos el goce de sus derechos y el acceso a los distintos beneficios previstos para el adecuado desarrollo social; por tanto, la buena conducta del servidor en el ejercicio de su cargo no garantiza su estabilidad, sino que se constituye en el presupuesto natural del ejercicio del cargo...”.

De conformidad a lo anterior expuesto, se puede palpar que el Rector de la Universidad Militar Nueva Granada, embestido de la facultad discrecional, expidió la Resolución No. 2032 del 27 de octubre de 2020, acto administrativo proferido en cumplimiento de los presupuestos de Ley y bajo los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y racionalidad, promulgados por la jurisprudencia producida por máximo órgano de cierre de lo Contencioso Administrativo, con el único objetivo del mejoramiento continuo de la Institución Educativa.

45

5. PRUEBAS

A las documentales efectivamente aportadas: Manifiesto, Honorable Magistrado que a las pruebas aportadas se les dé el valor probatorio conforme lo establece el Código General del Proceso y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en cuanto al concepto de conducencia y pertinencia que tengan en virtud del proceso.

Con sumo respeto solicito al Honorable Magistrado, se tengan como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES:

Solicito se tenga como tal los documentos que relacione anteriormente, al igual que los siguientes:

1. Hoja de vida de la parte actora y que reposa en los archivos de la Institución académica demandada.
2. Acuerdo 04 de 2004.
3. Acuerdo 13 de 2010



SC 4420-1



CO-SC 4420-1



SA-CER502658



CO-SA-CER502658



OS-CER508440



CO-OS-CER508440



4. Certificado expedido por parte del Ministerio de Educación Nacional al posgrado de especialización en docencia universitaria.
5. Resolución 1607 de 2018 por la cual se conforma el Comité de Control Interno de Gestión de la Universidad Militar Nueva Granada
6. Acuerdo 06 de 2019, por el cual se elige al Rector de la Universidad Militar Nueva Granada.
7. Resolución No. 1653 del 4 de agosto del 2020.
8. Resolución 1684 de 4 de agosto de 2020.
9. Resolución 2032 de 27 de octubre de 2020.
10. Comunicación de 25 de septiembre de 2020 dirigida a demandante por parte del Despacho Rectoral
11. Plan de auditorías de la Universidad Militar Nueva Granada
12. Notificación Proceso Auditoria MEN
13. Renuncias (7) presentadas por otros funcionarios.

Todo esto con el fin de probar la actuación legal observada por la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA** en el caso que nos ocupa y en todas sus actuaciones.

TESTIMONIALES:

Solicito al distinguido señor Magistrado, se escuche en declaración jurada a los doctores:

1. My (RA) **Dr. JOSÉ LUIS CADENA MONTENEGRO**, Asesor Oficina de Relaciones Internacionales Universidad Militar Nueva Granada y quien para efecto de notificaciones puede ser ubicado en la Carrera 11 No. 101-80, Bogotá D. C. o en el PBX: 650 00 00 exts. 1029, 1030, 1031, 1028 o a través del correo electrónico: relinter@unimilitar.edu.co. En relación con la pertinencia, necesidad, utilidad y razonabilidad de esta prueba se tiene que



es en atención a que guarda estrecha relación con los hechos que sustentan la presente demanda y que por demás son objeto del presente debate.

2. Dr. **MÁXIMO ALBERTO DUQUE PIEDRAHÍTA. M.D., SPC., LLM(HR-IHL)** Profesional Especializado de la Universidad Militar Nueva Granada - Sede Campus, y quien efecto de notificaciones puede ser ubicado a través de la suscrita o en el abonado de telefonía celular 3132625473. Correo electrónico: maximo.duque@unimilitar.edu.co. En relación con la pertenencia, necesidad, utilidad y razonabilidad de esta prueba se tiene que es en atención a que guarda estrecha relación con los hechos que sustentan la presente demanda y que por demás son objeto del presente debate.

6. PETICIÓN

Solicito en forma atenta desechar las suplicas de la demanda teniendo en cuenta que el actuar desplegado por la **UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA** siempre se ciñó a los postulados constitucionales y legales, por lo tanto, no se presenta irregularidad alguna en las decisiones que se pretende por parte del demandante su nulidad.

En consecuencia, tampoco existe ninguna acreencia salarial relacionada con cesantías, primas de servicios, vacaciones, salud, pensión, entre otras, que pretende hacer valer el actor, por este medio, ante la inexistencia de relación laboral entre el actor y la Entidad demandada por las razones expuestas en la parte motiva del presente documento.

7. NOTIFICACIONES

- Las recibiré en la secretaria del Honorable Despacho Judicial y en la Universidad Militar Nueva Granada con sede en la Carrera 11 No. 101 – 80 Oficina Jurídica de este Distrito Capital o en el correo electrónico gina.pardo@unimilitar.edu.co , juridica@unimilitar.edu.co Celular 3108076372



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

· RECTORÍA ·



UNIDOS POR LA EXCELENCIA

8. ANEXOS

1. Poder conferido por Brigadier General (RA) **LUIS FERNANDO PUENTES TORRES, PhD**, Rector y Representante Legal de la Universidad Militar Nueva Granada.
2. Lo anunciado en el acápite de pruebas

48

Del Honorable Magistrado,

GINA PATRICIA PARDO JARA

C.C. No. 51.965.604 de Bogotá, D.C.

T.P. No. 119.650 C.S. de la Judicatura



SC 4420-1



CO-SC 4420-1



SA-CER502658



CO-SA-CER502658



OS-CER508440



CO-OS-CER508440