

FIJACIÓN DE RECURSO DE REPOSICIÓN EN SUBSIDIO DE APELACIÓN

RADICADO: 25000-23-42-000-2021-00538-00

DEMANDANTE: CLAUDIA HELENA FORERO F.

DEMANDADO: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

MAGISTRADO: ISRAEL SOLER PEDROZA

Hoy, **seis (06) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)**, la Secretaría 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, el recurso de Reposición y en Subsidio el de apelación, interpuesto por el apoderado judicial de la parte Actora, contra la sentencia de fecha 02 de noviembre de 2023.

En consecuencia, se fija por el término de un **(1) día**. Así mismo, vencido el día de fijación, se mantendrá en la Secretaria de la Subsección "D", a disposición de la parte contraria, por el término de **tres (3) días**, para que manifieste lo que considere pertinente.


Dilia Maria Pascagaza G. HÉRREZ
Escribiente Normado

Señores,
Tribunal Administrativo de Cundinamarca
Sección Segunda – Subsección “D”
scs02sb04tadmincdm01@notificacionesrj.gov.co
E. S. D.

RADICADO: 25000-23-42-000-2021-00538-00
DEMANDANTE: CLAUDIA HELENA FORERO F.
DEMANDADO: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

ASUNTO. RECURSO DE REPOSICIÓN EN SUBSIDIO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE FECHA DE 02 DE NOVIEMBRE DE 2023.

ÓSCAR GIOVANNY BALAGUERA MORA, identificado con C.C No. 79.545.273, portador de la tarjeta profesional No. 104.312 del C.S.J., obrando en mi calidad de abogado en representación de la parte **DEMANDANTE** del presente proceso, me permito presentar **RECURSO DE APELACIÓN** en contra de la sentencia de fecha 02 de noviembre de 2023, de acuerdo a lo siguiente.

I. NOTA PRELIMINAR: RESUMEN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Del contexto general.

PRIMERO. La demandante mujer y madre, vinculada a la UMNG desde el 16 de junio de **2017**, como Decana en la Sede Campus Nueva Granada bajo el cargo de Libre Nomenclatura y Remoción y que en las mismas condiciones, el 15 de agosto de **2019** fue nombrada Vicerrectora Académica de la Sede Bogotá.

SEGUNDO. Es claro que para **2020**, la demandante conocía plenamente su **entorno laboral**, las relaciones sociales de sus allegados y superiores – resaltando los **amiguismos** – y en concreto, la forma correcta del **desarrollo de sus funciones**.

Comienzo de las conductas de acoso laboral

TERCERO. Para enero de 2020, la demandante evidencia irregularidades en la administración interna como lo fue:

1. La cancelación de las contrataciones de docentes catedráticos y ocasionales sin el cumplimiento de procedimientos y requisitos para ello.
2. El entorpecimiento laboral de sus iguales en la sustracción de documentos relacionados a la contratación de profesores.
3. Extralimitaciones de funciones de sus iguales y superiores en el manejo de los contratos de profesores.

4. Suspensión de procesos de contratación de profesores por parte de la Vicerrectoría General (área NO competente para ello), por la supuesta “conveniencia institucional”.

CUARTO. Además de ello, la demandante puso en conocimiento del RECTOR, irregularidades y extralimitaciones del My. Cadena Montenegro, Jefe de la Oficina de Relaciones Internacionales, reconocido amigo **PERSONAL** del RECTOR.

QUINTO. De forma resumida, se presenta la extralimitación del amigo **PERSONAL** del RECTOR, veamos:

1. La elaboración y publicitación de encuestas gravosas del desempeño docente por la emergencia sanitaria sin contar la competencia expresa y literal para realizar ello.
 - a. Obtención de consecuencias negativas y malestar en el cuerpo profesoral universitario, en donde la demandante sin haber sido su responsabilidad, tuvo que dar manejo a la contención de los malestares ocasionados.
 - b. Malestar que ocasionó el My. Cadena junto con el aval del RECTOR y que nunca dio manejo; en otras palabras, ocasionaron el problema y quién tuvo que actuar y dar la cara al cuerpo profesional universitario – a pesar de haber comunicado su rotunda oposición a lo ocasionado – fue la demandante.
2. La encuesta fue presente por el amigo **PERSONAL** del RECTOR, avalada por este último sin consultárselo o siquiera comunicárselo a la demandante, persona encargada, idónea e indicada para el control de encuestas estudiantiles.
 - a. Ante tal aval, la demandante nuevamente se comunica con el RECTOR para que fuera eliminada la encuesta con los debidos argumentos del porqué era necesario, el RECTOR nuevamente hace caso omiso a lo indicado **descalificando** su conocimiento y experiencia frente a lo comentado como profesional.

SEXTO. De forma seguida, el RECTOR forzosamente quería ofertar en modalidad virtual programa de Especialización en diferentes zonas geográficas del país. Ante ello la demandante, nuevamente se opone al ideal y expone:

1. Que a pesar de que la oferta del programa académico fuese en modalidad remoto, este podría ofrecerse únicamente en las ciudades donde estuviera **aprobado** el Registro Calificado y en las instalaciones del propias del país. En otras palabras, la Universidad no podría ofertar programas sin un permiso y sin tener una sede donde se llevaría a cabo, exclusivamente con el propósito de percibir ingresos.
2. Comunica al RECTOR que en caso de querer materializar su deseo, se debe solicitarse un nuevo registro o ampliación de cobertura en la suscripción de convenios y revisión de uso de suelos.

- a. Nuevamente, no es de recibo justificado la opinión profesional de la experta en el área, **nuevamente** el RECTOR **desmerita y descalifica** lo comentado por aquella.
- b. Procede el RECTOR a comentarles a otros dos funcionarios encargados del área, quienes de forma independiente, indicaron lo mismo que la demandante y que casualmente, junto con la demandante se les abrió investigación.

SÉPTIMO. Nuevamente, la demandante advierte una nueva irregularidad, presentada con ocasión del proyecto de creación de la Escuela de Programas de Tecnologías - Escuela Naranja de Tecnologías – ENATEC, esta irregularidad tiene como fundamento lo siguiente:

1. Se vincula al amigo PERSONAL del RECTOR, Máximo Duque, quien no brinda el procedimiento adecuado y contemplado para su creación.
2. La Vicerrectoría Académica en razón a las falencias presentadas por el funcionario, pone de presente reiterados llamados de atención, los cuales **nuevamente fuero desmeritados y calificados**, a pesar de tratarse de un asunto de competencia de la Vicerrectoría Académica.

OCTAVO. La demandante reconoce el carácter potestativo de la Rectoría en el nombramiento de decanos de la universidad, no obstante, aquella estudió los nombres que el señor rector deseaba nombrar en razón a que (i) tenían la competencia para hacerlo, (ii) eran cargos académicos que dependían directamente de la vicerrectoría académica y (iii) trabajaban de modo directo en la gestión académica de la universidad. La irregularidad surge cuando:

1. la demandante comunica al rector de forma verbal, sus consideraciones como profesional apta para ello, sobre la falta de experiencia de dichos profesores y la importancia de contar con ciertos perfiles para el momento que vivía cada una de las facultades. Pese a ello, existe un **desmérito y descalificación** de lo comunicado tomándose como inadvertido por parte de la rectoría de la universidad

NOVENO. De forma paralela, el My. Cadena Montenegro, amigo personal de rector y antiguo compañero de estudio, mantenía diferencias con la demandante. No obstante su conducta sobrepasó los límites de respeto hacia aquella cuando presentó un trato inadecuado y grosero en diferentes cruces de correos electrónicos, razón por la cual la demandante decide **no tolerar más las conductas de acoso laboral de su igual e interpone ante la división de gestión de talento humano y la oficina asesora jurídica, áreas encargadas del comité de convivencia laboral de la universidad, queja por presuntos actos constitutivos de acoso laboral en contra del My. Cadena Montenegro.**

DÉCIMO. Pese a la queja de acoso laboral presentada, el trámite que se le dio aquella constituye nuevamente otra irregularidad de la que fue víctima la demandante:

1. No se dio trámite correspondiente a la queja presentada.

2. Presuntamente no se le comunicó al sujeto activo de la conducta de acoso laboral dicha queja siquiera.
3. Nunca se le informó del estado del trámite de la queja a la demandante.
4. La omisión y presunta decisión de ignorar la queja presentada, fue constitutiva de la figura denominada **tolerancia al acoso laboral** tanto de parte de quienes tenían conocimiento de dicha queja como a la Rectoría de la Universidad; puesto que dicho indicio es claro que no se le brindó atención o importancia a lo que estaba ocurriendo con la demandante.

DÉCIMO PRIMERO. De forma crucial, para el mes de noviembre de 2020 se le solicita carta de renuncia a la demandante sin motivación; para lo cual el día 10 de septiembre de 2020, presenta la carta de renuncia solicitada dando como motivo para su presentación las actitudes de las directivas que permiten la figura del despido indirecto por todas las diferentes situaciones que perjudicaron el correcto desempeño funcional a cargo de la demandante, producto de comportamientos de sus iguales y altos directivos de la universidad. Motivación que no fue aceptada por parte del aquel entonces rector de la universidad.

DÉCIMO SEGUNDO. Otros actos de constitución de acoso y persecución laboral, son las múltiples investigaciones disciplinarias dirigidas hacia la demandante. Vale aclarar que fueron 5 en total en un lapso menor a 1 año, donde ninguna tuvo prosperidad en razón a la excelencia de la profesional.

1. Auto de indagación preliminar de julio de 2020.
2. Auto de apertura de investigación disciplinaria de 04 de septiembre de 2020.
3. Auto de indagación preliminar del 24 de febrero de 2021 **por la presunta irregularidad en el cambio de directrices emitidas por la RECTORIA.**
4. Auto de apertura de investigación disciplinaria de 22 de abril de 2021, **por la presunta modificación y publicación de 4 perfiles, SIN AUTORIZACIÓN.**
5. Auto de apertura de investigación disciplinaria del 08 de junio de 2021.

II. ANTECEDENTES

PRIMERO. Que el párrafo 2° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, agrega la figura de la tolerancia al acoso laboral.

SEGUNDO. Que el artículo 15 ibidem, permite llamar en garantía en los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan **vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder**, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, **llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.**

TERCERO. Que mediante audiencia de fecha 24 de agosto de 2022, el Tribunal negó la solicitud del decreto de interrogatorio de parte, es dicho momento, del Rector de la UMNG,

bajo el precepto de que: en atención al artículo 217 del CPACA, **no es válida** la confesión de los representantes de las entidades públicas, sino lo que procede, cuando se solicita, es que se rinda un informe escrito bajo juramento. Añade además que la prueba es totalmente inconducente.

CUARTO. No obstante, tampoco analiza que no es que se busque una confesión de la entidad pública, se busca el pronunciamiento de una de las partes del acoso laboral. Ni decreta siquiera el informe escrito bajo juramento.

III. OPORTUNIDAD

PRIMERO. De conformidad al artículo 76 del CPACA, si la sentencia de fecha de 02 de noviembre de 2023, fue notificada mediante correo electrónico el día 15 de enero de 2024 comenzaron a correr los respectivos términos el 16 de enero de 2024.

SEGUNDO. Se dispone de DIEZ (10) días hábiles para reponer y apelar la sentencia de fecha de 02 de noviembre de 2023 (art. 76 del CPACA); en ese sentido, en el presente caso el término vencería el lunes 29 de enero de 2024.

IV. SOBRE LA SENTENCIA A RECURRIR

En lo que respecta a la sentencia de fecha de 02 de noviembre de 2023, sostiene lo siguiente:

- a. La remoción de empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y mediante acto no motivado (parágrafo 2, art. 41 de la Ley 909 de 2004)¹. No obstante, debe **ser racional, proporcional y razonable**².
- b. Mantiene de forma superflua el concepto de acoso laboral contenido en el artículo 2° ibidem³. En consecuencia, sostiene de forma reiterada que el acoso laboral debía ser procedente y directamente proveniente del Rector.
- c. Asume la postura de parte del Rector respecto a los hechos, a pesar de no tener conocimiento directo de su proceder usual, incluso cuando se solicitó expresamente que se llevara a cabo. Ello se evidencia en el desarrollo de la sentencia, así:
 - Párrafo 4, pág. 20:

“Si bien es cierto, se probó que esas inconformidades las puso de presente ante varias dependencias, y que en efecto se realizó una revisión de la lista de docentes, NO SE ENCUENTRA UNA PRUEBA QUE INDIQUE QUE ESOS HECHOS HUBIERAN SIDO TENIDOS EN CUENTA POR EL RECTOR para adoptar la decisión de declarar la insubsistencia de su nombramiento, porque ni siquiera aparece él en ese escenario. No hay ninguna prueba de manifestación de aceptación o de rechazo o inconformidad por parte del rector, frente a sus advertencias.”
(Mayúscula, negrilla y subrayado fuera del texto original)

¹ Página 8 de la Sentencia de 22 de noviembre de 2023.

² Páginas 9 y 10 de la Sentencia de 22 de noviembre de 2023. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección segunda, Subsección B. C.P. Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez. Sentencia de 8 de febrero de 2018. Rad No. 25000234200020120150701.

³ Páginas 12 y 13 de la Sentencia de 22 de noviembre de 2023.

- Párrafo 2, pág. 24:

“Se evidencia que el Jefe de la Oficina de Relaciones Internacionales, participó en el proceso de elaboración de las encuestas (...). En este orden de ideas, se infiere que la demandante veló por el cumplimiento del procedimiento para la evaluación docente, sin embargo, no logró demostrar que tuviera razón en la falta de competencia para esa actividad, por parte del citado Jefe de la Oficina de Relaciones Internacionales, y que ésta hubiera sido una razón o una de las razones para que el Rector de la Institución la declarara insubsistente.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

- Párrafo 3, pág. 24:

“En efecto, no se encuentra prueba de que ese hecho HUBIERA MOLESTADO AL RECTOR, y que lo hubiera tenido en cuenta como fundamento explícito o tácito de la mencionada decisión; no hay un hilo que conduzca a esa conclusión.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

- Párrafo 2, pág. 26:

“Así entonces, la decisión de suspensión de las actividades del mencionado Comité Interno, si bien pudo haber afectado los derechos de los docentes, también debe decirse que no se trató de un simple capricho del Rector, como lo pretenden hacer ver tanto la demandante como los testigos.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

- Párrafo 3, pág. 39:

“Sobre el particular, si bien la actora puso en conocimiento una presunta situación de acoso laboral, que según se indicó en la demanda era en contra del Asesor Oficina de Relaciones Internacionales, Doctor José Luis Cadena Montenegro, ello resulta insuficiente para probar que esa situación hubiera denotado un acoso laboral, a tal punto que influyera en la decisión de la Universidad Militar Nueva Granada de declararla insubsistente, toda vez que la resolución que la declaró insubsistente fue suscrita por el Rector y no por el funcionario contra quien presentó la queja” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

- Párrafo 4, pág. 39:

“Debe advertirse, además, respecto a la referida queja, que no se aportó prueba que diera cuenta del trámite actual de la misma, para de esta manera determinar si la autoridad competente encontró demostrados los hechos que la soportaban, por lo cual se desconoce cuál pudo o pueda ser la decisión final del caso.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

- Párrafo 3, pág. 40:

“Y que no se encuentra prueba que se tratara de una persecución o de hechos que indiquen animadversión del Rector hacia la actora”. (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

- d. Revictimiza a la accionante sosteniendo que, para encontrar probado el acoso laboral, deben presentarse pruebas **directas** de ello, que los testigos aportados al proceso no son prueba **suficiente** y **directa para demostrar el acoso laboral sufrido por la demandante** y ejercido **directamente** por parte de José Luis Cadena

Montenegro con participación del Rector y en consecuencia, la UMNG actuó en debida forma.

V. REPARTOS CONTRA LA SENTENCIA DEL 02 DE NOVIEMBRE DE 2023

1. INAPLICACIÓN AL ENFOQUE DE GÉNERO Y FLEXIBILIZACIÓN DEL ESTÁNDAR PROBATORIO DENTRO DEL PROCESO DE ACOSO LABORAL.

1.1 El legislador y el acoso laboral: protección a las víctimas.

El artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, establece qué es el acoso laboral y establece las formas del acoso, entre ellas la **persecución laboral** entendida como *'la reiteración o evidente arbitrariedad que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral'*.

Señala al **entorpecimiento laboral**, como *'toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada con perjuicio para el trabajador o empleador'*. Entiéndase que constituyen acciones de entorpecimiento laboral (i) la privación, (ii) la ocultación o (iii) inutilización de insumos, **documentos o instrumentos para la labor**, (iv) la destrucción o pérdida de información, (v) **el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos**.

Establece el legislador en el artículo 6° ibidem, quiénes son los **sujetos activos** o autores del acoso laboral, quiénes son los **sujetos pasivos** o víctimas del acoso laboral y adicional a ello, señala algo bastante importante y es que, resalta que, los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos, **son sujetos partícipes del acoso laboral**. Determina, además, qué conductas son acoso laboral (art. 7° ibidem), entre ellas:

- ✓ *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.*
- ✓ *La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- ✓ *La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- ✓ *Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.*

Agrega la figura de la **TOLERANCIA AL ACOSO LABORAL** (parágrafo 2° del art. 9 de la Ley 1010 de 2006), donde la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o **jefes superiores de la administración** se entenderá como tolerancia de estas conductas.

El legislador, además en el artículo 15° de la Ley 1010 de 2006, permite llamar en garantía en los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan **vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder**, basados en hechos que

podrían ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, **llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.**

1.2 Obligatoriedad de las autoridades judiciales de aplicar el enfoque de género en casos de acoso laboral en contra de mujeres.

La Corte Constitucional en Sentencia T-012 de 2016, definió algunos postulados del enfoque de género y el deber de erradicar cualquier tipo de conducta que atienda a los diversos escenarios de discriminación contra la mujer. En la misma decisión, estableció que los operadores judiciales de aplicar una forma especial de interpretación y un enfoque de género cuando se trata de resolver cuando se vean comprometidos los derechos humanos de las mujeres o exista una potencial discriminación.

A la luz de la jurisprudencia, a los operadores judiciales les corresponde por deber constitucional:

*“(i) **desplegar toda actividad investigativa** en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres; (ii) analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial; (iii) no tomar decisiones con base en estereotipos de género; (iv) **evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres;** (v) **FLEXIBILIZAR LA CARGA PROBATORIA EN CASOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN, PRIVILEGIANDO LOS INDICIOS SOBRE LAS PRUEBAS DIRECTAS, CUANDO ESTAS ÚLTIMAS RESULTEN INSUFICIENTES;** (vi) considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales; (vii) **efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia;** (viii) **evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales;** (ix) analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres”*(Negrilla, mayúsculas y subrayado fuera del texto original)

Continuó la Corte en Sentencia T-093 de 2019 ampliando aún más la **obligación** de ejercer facultades investigativas con un enfoque de género. En concreto, la Corte propuso tres criterios que orientan la actividad judicial cuando se aplica el enfoque de género:

1. *Análisis probatorio sistemático: deber judicial de desplegar toda la actividad probatoria posible, incluso **oficiosa**, para corroborar los supuestos fácticos del caso como, por ejemplo, la existencia de una violencia de género o la configuración de una relación contractual. Dicho deber, a su vez, comprende dos elementos. El primero consiste en la revisión de las facultades judiciales para decretar **oficiosamente pruebas en procesos concretos.***
2. *Duda razonable: **el juez deberá permitir que se esclarezca**, con plena certeza, la existencia de violencia de género, **antes de tomar una decisión.** La aplicación de la duda razonable permitiría, por una parte, que la mujer no sea condenada en un proceso ordinario sin que se cuente con claridad respecto a las relaciones personales y, por otra parte, **evitar que, en caso de que se descarte la posible violencia de género en la jurisdicción, se le cierre la oportunidad a la otra persona de reclamar judicialmente sus derechos.***
3. *Respeto de las competencias: consiste en que la decisión del juez, en caso de incertidumbre, debe respetar su ámbito competencial”. (Negrilla y subrayado fuera del texto original)*

En esa misma línea, la Corte Constitucional en sentencia T-198 de 2022⁴, reiteró que, al evaluar casos de nulidad de renunciaciones laborales por presunto acoso, especialmente cuando la víctima es mujer, los jueces **DEBEN APLICAR un enfoque de género**. Adicionalmente, la valoración con enfoque de género en los casos de acoso laboral debe fundamentarse en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución que buscan proteger a las mujeres contra la discriminación laboral, **garantizando así el juez** que no sean sometidas a ningún tipo de discriminación.

La Corte subraya que los actos de acoso laboral persistente no necesitan ser idénticos ni deben ser evaluados según su cantidad. Pueden presentarse en diversas modalidades y circunstancias, pero deben ser constantes en un periodo determinado para inferir su conexión y establecer la intención de desgastar al trabajador hasta su renuncia. Destaca la importancia del enfoque de género para **interpretar sistemáticamente los hechos y reconocer patrones de comportamiento que, desde esta perspectiva, constituyen acoso, evitando una evaluación aislada que podría considerar los eventos como sucesos DESAFORTUNADOS E INCONEXOS**.

Dentro de la tutela estudiada, la Corte **evidenció un sesgo del Tribunal** en la valoración del desempeño laboral de la demandante por parte del Tribunal, que **tendió a destacar los aspectos negativos y minimizar los positivos**. Este sesgo buscaba atribuir a la accionante la responsabilidad de las circunstancias adversas debido a su supuesta falta de trabajo en equipo. La Corte subrayó que independientemente de la duración en el cargo, nadie debería ser objeto de tratos considerados como acoso laboral.

Ahora bien, dentro del sub-judice, el Tribunal ha realizado afirmaciones que dan lugar a la minimización del acoso laboral causado y demostrado mediante prueba documental, testimonial e indiciaria, estas son:

- Página 20. Párrafo 3.

*“No evidencia esta Colegiatura, que **el haber puesto en conocimiento esas irregularidades a la Universidad, por la intención de cancelar la contratación de docentes catedráticos y ocasionales, hubiera tenido incidencia en la declaratoria de insubsistencia**, toda vez que no obran pruebas que demuestren el nexo causal entre una y otra circunstancia.”*

- Página 20. Párrafo 4.

*“Si bien es cierto, **se probó que esas inconformidades las puso de presente ante varias dependencias**, y que en efecto se realizó una revisión de la lista de docentes, no se encuentra una prueba que indique que esos hechos hubieran sido tenidos en cuenta por el Rector para adoptar la decisión de declarar la insubsistencia de su nombramiento, **PORQUE NI SIQUIERA APARECE ÉL EN ESE ESCENARIO**. No hay ninguna prueba de manifestación de aceptación o de rechazo o inconformidad por parte del rector, frente a sus advertencias.”*

⁴ Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de Tutelas. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, Sentencia T-198 de 06 de junio de 2022. EXP. T-8.371.364

- Página 24. Párrafo 3.

*“En efecto, **NO SE ENCUENTRA PRUEBA DE QUE ESE HECHO HUBIERA MOLESTADO AL RECTOR**, y que lo hubiera tenido en cuenta como fundamento explícito o tácito de la mencionada decisión; no hay un hilo que conduzca a esa conclusión.”*

- Página 26. Párrafo 2.

*“También debe decirse que no se trató de un simple **CAPRICH** del Rector, **como lo pretenden hacer ver tanto la demandante.**”*

Respecto de lo enunciado anteriormente, vale aclarar que el antiguo Rector de la UMNG, quien realizó la respectiva remoción objetada, ha sido señalado públicamente por denuncias relacionadas al hostigamiento y maltrato a trabajadores además del perfilamiento de contratos⁵. De ahí que se pueda tener claro y presente, los antecedentes de este como primer indicio ante las consecuencias (acoso laboral) por la oposición de las irregularidades aducidas.

Resultó perjudicial para la demandante que en audiencia de fecha 24 de agosto de 2022, el Tribunal negó la solicitud del decreto de interrogatorio de parte, es dicho momento, del Rector de la UMNG, bajo el precepto de que: en atención al artículo 217 del CPACA, **no es válida** la confesión de los representantes de las entidades públicas, sino lo que procede, cuando se solicita, es que se rinda un informe escrito bajo juramento. Añade además que la prueba es totalmente inconducente.

No obstante, tampoco analiza que no es que se busque una confesión de la entidad pública, se busca el pronunciamiento de una de las partes del acoso laboral ni decreta siquiera dicho informe bajo juramento, a pesar de lo expresado en el artículo 15 de la Ley 1010 de 2006.

Lamentablemente la postura del Tribunal, evidencia una búsqueda infundada de parcialidad basándose en la solicitud documentos y argumentos que solo tendrían validez si fueran proporcionados directamente por este. Sin embargo, ni la demandante ni el Tribunal tienen ni gozan de la capacidad de adoptar la postura del antiguo RECTOR, puesto que, todo lo hablado no siempre va a obrar por escrito y menos aun cuando se habla desde una postura de amiguismos y retaliaciones dirigidas a una mujer objeto de acoso laboral.

Adicionalmente, se comete un error al equiparar lo declarado por la Dra. Nury Julieth Vega Muñoz, quien forma parte del Área de Escalonamiento de la Vicerrectoría Académica pero

⁵ **MALTRATO A TRABAJADORES:** Revista Semana, (2022). Polémica por video del rector de la Universidad Militar “hostigando a líderes sindicales”; no les permitió colgar una pancarta en Portal Web de Periódico Semana. Revisado: 19 de enero de 2024. Consultado de: www.semana.com

MALTRATO A TRABAJADORES: Diario La Libertad, (2022). Rector de la Universidad Militar Nueva Granada reprime el Derecho a la protesta en Portal Web Diario La Libertad con la fuerza de la verdad. Revisado: 11 de septiembre de 2022. Consultado de: www.diariolalibertad.com

IRREGULARIDADES EN CONTRATOS: Observatorio de la Universidad Colombiana, (2022). U. Militar habría ordenado hacer perfilamientos de estudiantes y docentes afines a Gustavo Petro en Portal Web del Observatorio de la Universidad Colombiana. Revisado: 19 de enero de 2024. Consultado de: <https://www.universidad.edu.co/>

IRREGULARIDADES EN CONTRATOS: Procuraduría General de la Nación, (2023). Procuraduría investiga a rector de la Universidad Militar y otros funcionarios por presuntas irregularidades en proyectos con regalías por \$9.500 millones en Portal Web de la Procuraduría General de la Nación. Revisado: 24 de enero de 2024. Consultado de: www.procuraduria.gov.co

no tiene poder de decisión como el Rector, con las decisiones tomadas por este último. El testimonio de la Dra. Nury Vega solo puede ofrecer una perspectiva desde su propia experiencia y no puede sustituir la autoridad de decisión del Rector.

Surge el siguiente interrogante: ¿cómo el Tribunal puede afirmar con certeza lo sucedido basándose en lo comunicado por alguien del área de escalonamiento en lugar de obtener las declaraciones directas del Rector? La respuesta es clara: no tiene el mismo acervo probatorio lo afirmado por alguien que no fue testigo directo y no es un órgano de decisión, en comparación con lo que debió expresar el propio rector respecto a la declaratoria de insubsistencia.

Recobra sentido, recordar nuevamente que la Corte Constitucional en el marco jurisprudencial le estableció a los operadores judiciales el deber de abordar casos de acoso laboral, especialmente aquellos que involucran a mujeres, aplicando un enfoque de género. Esto implica desplegar investigaciones que garanticen los derechos y la dignidad de las mujeres, evitar estereotipos, flexibilizar la carga probatoria y analizar las relaciones de poder; evitando la revictimización y aplicar un análisis probatorio sistemático. Siendo necesario, interpretar sistemáticamente los hechos, reconociendo patrones de comportamiento que, desde la perspectiva de género, constituyan acoso laboral.

No obstante y en contraposición a sus deberes formales el Tribunal mantiene una postura al afirmar que "**NO SE ENCUENTRA PRUEBA DE QUE ESE HECHO HUBIERA MOLESTADO AL RECTOR**", denota una carencia de un análisis exhaustivo y sensible hacia la complejidad del acoso laboral. El hecho de que no existan pruebas directas que demuestren que el incidente hubiera molestado al RECTOR no debería descartar automáticamente la posibilidad de que haya influido en su decisión o de analizar respectivamente las pruebas indiciarias, especialmente en un contexto donde el acoso laboral puede manifestarse de manera sutil y subjetiva. **(Mayúscula, negrilla y subrayado fuera de texto)**

Esta postura pasa por alto la naturaleza insidiosa del acoso laboral, que se manifiesta a través de patrones de comportamiento y actitudes más que eventos aislados y tangibles. Se recuerda que la ausencia de un "hilo que conduzca a esa conclusión" se debe a la complejidad y la sutileza del acoso laboral, que a menudo requiere un análisis más profundo y sensible y que se vio aún más frustrado, al negarse la prueba solicitada y hoy requerida.

La afirmación de que "no se trató de un **simple capricho** del Rector, **como lo pretenden hacer ver tanto la demandante** como los testigos", reducir el acoso laboral a un simple capricho, subestima la gravedad del caso y minimiza la posibilidad de que haya existido un trasfondo más complejo y discriminatorio en la decisión del Rector.

Caracterizar el acoso laboral como un "simple capricho" desatiende la necesidad de un análisis más profundo de las circunstancias y los posibles motivos detrás de la decisión. En lugar de descartar la versión de la demandante y los testigos como una percepción errónea de un capricho, el Tribunal debería haber considerado la posibilidad de que sus testimonios reflejaran experiencias legítimas de acoso laboral. Esta afirmación presupone una explicación simplista y unilateral de los hechos, pasando por alto la complejidad inherente a los casos de acoso y discriminación en el entorno laboral.

Las posturas de tolerancia por parte del Tribunal se desarrollan de la siguiente manera:

El tribunal por su parte evidenció de forma clara que:

- Página 34, párrafo 34.

“No hay constancia que le hubieran dado contestación a sus requerimientos.”

- Página 35, párrafo 35.

“No obstante lo anterior, los testigos afirman, que producto de la auditoría, se iniciaron procesos disciplinarios internos en contra de todos los miembros del Comité, cuyos resultados finales no se conocen.”

- Página 37, párrafo 1.

“En la demanda se hace referencia a la apertura de procesos disciplinarios (5 procesos en total en un año), de los cuales se aportaron los autos de indagación preliminar y apertura de investigación contra ella y otros funcionarios.”

- Página 37, párrafo 7.

“En todas esas actuaciones, ella es objeto de las correspondientes investigaciones.”

- Página 38, párrafo 4.

“Que le fue solicitada su renuncia, la cual presentó el 10 de septiembre de 2020 de manera motivada, por considerar que estaba siendo objeto de hostigamiento y persecución laboral, razón por la cual le fue rechazada.”

- Página 39, párrafo 3.

“Sobre el particular, si bien la actora puso en conocimiento una presunta situación de acoso laboral, que según se indicó en la demanda era en contra del Asesor Oficina de Relaciones Internacionales, Doctor José Luis Cadena Montenegro, ello resulta insuficiente para probar que esa situación hubiera denotado un acoso laboral, a tal punto que influyera en la decisión de la Universidad Militar Nueva Granada de declararla insubsistente, toda vez que la resolución que la declaró insubsistente fue suscrita por el Rector y no por el funcionario contra quien presentó la queja.”

- Página 39, párrafo 4.

“Debe advertirse además, respecto a la referida queja, que no se aportó prueba que diera cuenta del trámite actual de la misma, para de esta manera determinar si la autoridad competente encontró demostrados los hechos que la soportaban, por lo cual se desconoce cuál pudo o pueda ser la decisión final del caso.”

- Página 39, párrafo 5.

“Al respecto, el testigo José Luis Cadena Montenegro como presuntamente implicado con la queja de acoso laboral, afirmó, que no había sido llamado en ningún momento por el comité de convivencia, ni tenía conocimiento de ninguna queja en

su contra, para lo cual destacó que la demandante no era su subalterna, ni dependían laboralmente de él dentro de la organización, por lo que no entendía la razón de alguna queja en su contra.”

- Página 39, párrafo 6.

“Por su parte, los demás testigos sostuvieron que no tenían un conocimiento directo de los hechos que fueron objeto de la queja, ni de los móviles de la decisión de declaratoria de insubsistencia, de ahí que, no se desprenda de ello que la motivación del acto administrativo acusado obedeciera a tal circunstancia.”

- Página 40, párrafo 2.

“Al respecto, se tiene que los testimonios fueron unánimes en afirmar que la demandante estaba haciendo un trabajo impecable, no obstante, estas circunstancias, no impiden su retiro de la entidad con base en la facultad discrecional, porque acreditar excelentes calidades y condiciones para la eficiente prestación del servicio es una obligación de todo servidor público, y, por lo tanto, no es óbice para que el nominador pueda ejercer la libre remoción, dentro de los parámetros legales, pues ha de tenerse en cuenta, que por la naturaleza de los cargos de libre nombramiento y remoción, estos llevan implícito un alto grado de confianza para su desempeño, y si no se tiene o se pierde, puede dar lugar a la declaratoria de insubsistencia.”

Finalmente, se concluye que, el pasar por alto y omitir los hechos indiciarios que apuntan hacia posibles situaciones de acoso laboral, refleja una clara tolerancia al acoso laboral presentado. La evidencia presentada, como las numerosas investigaciones disciplinarias en menos de un año y la solicitud de renuncia motivada por hostigamiento, debió ser abordada bajo la sensibilidad del enfoque de género al tratarse de una mujer víctima de acoso laboral.

La falta de atención a los patrones de comportamiento destacados bajo un enfoque de género indica una omisión significativa por parte del tribunal y adicionalmente revela una falta de sensibilidad ante la complejidad y afectación en este tipo de casos.

La omisión del tribunal para reconocer y evaluar adecuadamente la relevancia de la prueba, especialmente cuando se trata de indicios de acoso laboral, sugiere una tolerancia implícita hacia comportamientos inapropiados en el entorno laboral.

Frente a la omisión de dar trámite a la queja de acoso laboral la Corte Constitucional⁶ en consonancia a lo dispuesto por el Consejo de Estado⁷, señaló **QUE ELLO CONSTITUYE UN HECHO INDICIARIO CLARO:**

“La Sección Cuarta del Consejo de Estado reprochó que el Tribunal accionado hubiera valorado la queja por acoso laboral presentada por la accionante, con fundamento en su preparación académica y su capacidad de reaccionar ante estos eventos.

⁶ Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, Sentencia T-198 del 06 de junio de 2022. EXP. T-8.371.364

⁷ Consejo de Estado, Sección Cuarta. C.P. Stella Jeannette Carvajal Basto, Sentencia de 29 de abril de 2021. Rad. 11001-03-15-000-2021-00217-00(AC)

Para la Sección Cuarta, por ningún motivo las calidades profesionales de la accionante podían constituir parámetro de valoración probatoria en casos donde la discusión está centrada en una situación de violencia y discriminación contra la mujer.

Esto por cuanto **“pone en evidencia la existencia de un estereotipo de género en el ejercicio de la función judicial que confirma un patrón de discriminación en contra de una mujer que acude a la administración de justicia, y que se constituyó en una manifestación adicional de discriminación, esta vez, en el marco del trámite judicial”**.

En tal sentido, **resaltó que la autoridad judicial accionada pasó por alto aplicar un enfoque diferencial con perspectiva de género, concretamente, al valorar la declaración de parte en la que la accionante narró el presunto acoso, prueba que no fue tachada de falsa.**

Para la Sección Cuarta del Consejo de **ESTADO TAMBIÉN CONFIGURÓ UN DEFECTO FÁCTICO EL HECHO DE QUE EL TRIBUNAL EN NINGÚN MOMENTO SE PRONUNCIARA SOBRE LA “PRUEBA DEL SILENCIO INSTITUCIONAL DEL INSOR FRENTE A LA QUEJA POR ACOSO LABORAL PUESTA EN CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD”, LA CUAL NO PROBÓ HABER INICIADO “NI SIQUIERA UNA INVESTIGACIÓN SUMARIA O [ABIERTO] UN TRÁMITE DE MANERA FORMAL PARA INVESTIGAR LAS ACUSACIONES”**.

Indicó que la inacción de la entidad debió ser analizada de manera sistemática con el resto de los hechos probados, teniendo en cuenta la existencia de una relación asimétrica de poder capaz de influir en la autonomía y voluntad de la accionante.

De igual modo, el juez de tutela destacó la contradicción de la sentencia atacada en relación con el testimonio de la contratista María Ana Cárdenas, quien manifestó que sí había una lista de ingreso a la reunión en el Ministerio de Educación, en la que no estaba la demandante.

A juicio del Consejo de Estado, Sección Cuarta, lo anterior también es muestra de un defecto fáctico por parte del Tribunal, **“en tanto se desconoció la versión de la testigo para sostener una tesis exactamente contraria a la realidad que aquella demostraba, para concluir que el desafortunado episodio de invisibilización laboral probado solo se trató de una desafortunada coincidencia”**[71]. Con lo cual **no solo se desatendió el deber de analizar el contexto de los hechos de forma sistemática, sino también la simple lógica a la que deben acudir todos los jueces en la valoración probatoria.**

Finalmente, en cuanto a los testimonios del director general (e) y el subdirector de promoción y desarrollo (e), cuando cada uno se refirió al hecho de acoso personal e inapropiado denunciado por la accionante, la Sección Cuarta del Consejo de Estado consideró que el Tribunal **“tan solo se limitó a valorarlos de manera general y marginal, desatendiendo elementos determinantes en el contexto de valoración de un caso de discriminación en contra de una mujer que no podían pasar inadvertidos”**.

Por ello, consideró que **si la autoridad judicial accionada hubiera analizado sistemáticamente estos medios de prueba, habría advertido que“ (i) el silencio o aparente olvido de un hecho determinante para la resolución de un caso por parte de un subordinado del Director (E) del INSOR, podía constituir una forma de violencia contra la mujer y (ii) que un lapso de menos de dos meses para que la accionante presentara la denuncia por el acoso no es significativo, teniendo en cuenta que se trata de un hecho que genera una fuerte afectación emocional en la mujer, (...) sin pasar por alto la existencia de una relación asimétrica de poder.**

(...)

La Sección Cuarta consideró que esta era otra manifestación de un defecto fáctico porque, de haber sido valorados conjuntamente tales actos, y en perspectiva de género, habrían permitido dilucidar que “podían ser utilizados como una forma de invisibilización en el entorno laboral, y una forma de acoso laboral” que pretendían forzar la renuncia de la funcionaria.

Además de que en casos de presunta discriminación “**RESULTA CONTRARIO AL DERECHO DE ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA QUE LA CARGA PROBATORIA RECAIGA EXCLUSIVAMENTE SOBRE LA PERSONA QUE ALEGA SER VÍCTIMA DE DICHA DISCRIMINACIÓN, A QUIEN RESULTA EXCESIVAMENTE DIFÍCIL DE PROBAR LOS ACTOS DE QUIEN SEÑALA COMO AUTOR DE LA ACCIÓN DISCRIMINATORIA**”.

(...)

A juicio de la Sección Cuarta del Consejo de Estado, el análisis que de la anterior prueba **hizo el Tribunal accionado no se desarrolló bajo los parámetros establecidos por la jurisprudencia para garantizar un enfoque diferencial, “dada la categoría sospechosa sobre la que recaían los hechos alegados, esto es, el género de la demandante”**. Por el contrario, su valoración parcial lo llevó a concluir que la afección en salud de la demandante fue a causa del estrés, ignorando que el documento las atribuía a las relaciones laborales al interior de la entidad.

6.11. Conforme lo expuesto, la Sección Cuarta concluyó que **UNA INDEBIDA VALORACIÓN PROBATORIA EN ESTOS CONTEXTOS DE ACOSO LABORAL CONTRA UNA MUJER, TAMBIÉN “CONSTITUYE OTRA FORMA DE DISCRIMINACIÓN QUE DEBE SER REMEDIADA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL”**. Situación que es superable en los escenarios judiciales “cuando se incluyen criterios como la lectura contextual y sistemática de los hechos y la inversión de la carga de la prueba, labor que implica reconocer las relaciones asimétricas de poder que han vulnerado históricamente la autonomía y la voluntad de las mujeres, y que está ligada a la garantía de los derechos inalienables y a propender por un acceso efectivo a la administración de justicia”.

El resumen de la jurisprudencia expuesta es:

1. Se requiere de una nueva valoración judicial al haberse pasado por alto aplicar un enfoque diferencial con perspectiva de género, en este caso, en no haber siquiera tenido el interés por parte del Tribunal en decretar pruebas de oficio.
2. Que existe un defecto fáctico en no valorar el silencio institucional ante la queja de acoso laboral puesta en conocimiento.
3. Que la no valoración – y adicional a ello, la no practica – de pruebas respectivas, conlleva a la desatención del deber de analizar el contexto de hechos de forma sistemática y la simple lógica a la cual deben acudir los jueces en la valoración probatoria.
4. Que en casos de acoso laboral donde la víctima es una mujer es **contrario a derecho** que la carga probatoria recaiga exclusivamente sobre la persona que alega ser la víctima; siendo importante resaltar que las pruebas, hoy solicitadas, no estaban en poder de la demandante y tanto la demandada como el tribunal no tuvieron la intención de aportarlas.
5. Finalmente, se habla de la necesidad de que un juez constitucional sea quien remedie la indebida valoración probatoria en estos contextos de acoso laboral contra una mujer. Por ello, se solicita encarecidamente, al magistrado que actualmente posee el carácter de contencioso y revise el presente recurso, se envista de preceptos constitucionales para la protección a la mujer y decrete las pruebas necesarias para que en esta ocasión, sea subsanado el indebido decreto y valoración del acervo probatorio.

2. OMISIÓN DEL ESTUDIO INTEGRAL A LAS PRUEBAS INDIRECTAS FEHACIENTES DENTRO DEL PROCESO DE ACOSO LABORAL.

Del marco jurisprudencial constitucional:

La Corte Constitucional en Sentencia T-117 de 2013, sostiene el principio de prevalencia del interés superior en las víctimas de abuso. Añade que la deficiencia probatoria pueden generarse como consecuencia de (i) una omisión judicial, cuando el juez niega o valora la prueba arbitraria o irracional o por falta de práctica y decreto de pruebas conducentes al caso debatido, (ii) por vía de una acción positiva, cuando el juez aprecia pruebas que no ha debido admitir ni valorar debido a que fueron indebidamente recaudadas o que desconoce la Constitución, o por la valoración de pruebas que son nulas o inconducentes al caso en concreto y (iii) por defecto fáctico por desconocimiento de las reglas de la sana crítica.

Ahora, la configuración del defecto fáctico según la sentencia T-041 de 2018 ocurre cuando i) existe una omisión en el decreto de pruebas que eran necesarias en el proceso; ii) se verifica una valoración caprichosa y arbitraria de las pruebas presentadas; o iii) no se valora en su integridad el material probatorio.

Del caso en concreto

El tribunal, al negar y omitir incluso el interrogatorio de los implicados en el acoso laboral, basándose en la invalidez de la confesión de los representantes de entidades públicas según el artículo 217 del CPACA, no considera adecuadamente el propósito de obtener el pronunciamiento de una de las partes involucradas directamente en el acoso laboral; considera erróneamente que se busca la confesión de la entidad pública, cuando lo que se busca es el pronunciamiento de una de las partes del acoso laboral. Ignora que, por reglas de la experiencia y los indicios, el sujeto activo o participe en la conducta no se pronunciará de manera **escrita y directa** admitiendo sus acciones, por el contrario, buscará dejar en alto su nombre y ver como caprichosa y mentirosa a la persona que interpone la acción.

Adicionalmente, el tribunal no analiza el contexto de acoso, el cual se da porque la demandante empezó a exponer las irregularidades en el actuar de sus superiores y compañeros, amigos personales de aquel que no vincularon infundadamente en el proceso, desestimando las pruebas presentadas por la demandante que evidencian irregularidades en el actuar de sus superiores e iguales. La atribución de toda la responsabilidad a la víctima, en lugar de reconocer el entorno hostil generado por la exposición de irregularidades, refleja una falta de consideración y desestimación de las pruebas documentales y testimoniales, sin tener en cuenta el enfoque de género.

Ahora bien, en Sentencia SU-053 de 2015 la Corte Constitucional, reiteró y unificó las diversas líneas jurisprudenciales que, a lo largo de los años, se venían construyendo, en relación con el **retiro de funcionarios mediante actos discrecionales**:

“(i) la falta de motivación del acto administrativo de desvinculación de funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera; (ii) la discrecionalidad relativa y la excepción de motivación de actos administrativos; (iii) EL VICIO DE NULIDAD POR FALTA DE MOTIVACIÓN DE LOS ACTOS DE RETIRO DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD; (iv) la procedencia de la acción de tutela contra providenciales judiciales que desconocen el inexcusable deber de motivar los actos

administrativos de retiro de servidores públicos nombrados en provisionalidad; (v) la jurisprudencia del Consejo de Estado y su abierta incompatibilidad con la Constitución y jurisprudencia de la Corte en materia de ausencia de motivación de los mencionados actos administrativos; y (vi) los diversos mecanismos de protección judicial.

(...)

De esa manera, en caso de que **los jueces de instancia ordinarios o constitucionales constaten la ausencia de motivación del acto de retiro,** deben considerar la jurisprudencia de la Corte Constitucional para efectos de i) ordenar los eventuales reintegros a que tengan derecho los demandantes, y ii) determinar los límites a las indemnizaciones que les serán reconocidas. Específicamente deben observar la Sentencia SU-556 de 2014, como quiera que debe aplicarse el principio de igualdad entre los servidores públicos que han sido desvinculados de sus cargos en contravía de la Constitución.”

Que el Consejo de Estado en Sentencia del 17 de noviembre de 2011⁸, señaló:

“Por su parte, cabe señalar que la regla y medida de la discrecionalidad de un instrumento como el llamamiento a calificar servicios es la **razonabilidad;** en otras palabras la discrecionalidad es un poder en el derecho y conforme a derecho, que implica el ejercicio de los atributos de decisión dentro de límites justos y ponderados.

El poder jurídico de la competencia para decidir, equivale a la satisfacción del interés general y por ende, a partir de la observación de los elementos fácticos se mueve la adopción de la decisión que mejor convenga a la comunidad.

En este sentido, el artículo 36 del C.C.A., **consagra la regla general de la discrecionalidad Y SEÑALA LA PROPORCIONALIDAD ENTRE LOS HECHOS QUE LE SIRVEN DE CAUSA,** que no es otra cosa que la acción del hecho causal sobre el efecto jurídico, la medida o razón que objetivamente debe existir entre la realidad de hecho y el derecho que supone la verdad de los hechos y su conexidad con la decisión.

En armonía con las afirmaciones anotadas, la presunción de legalidad que ostenta la generalidad de los actos discrecionales, se mantiene intacta ante la sede jurisdiccional en tanto la decisión esté precedida de **supuestos de hecho reales, objetivos y ciertos,** haciendo de esta forma operante el postulado consagrado en el artículo 36 del C.C.A.”

Continúa el Consejo de Estado, por esa misma línea, en Sentencia de 19 de abril de 2012⁹, así:

“**La Sala llega a la convicción de que fueron razones del buen servicio las que sirvieron de fundamento a la entidad demandada para retirar al actor, pues no resulta explicable, ni encuentra la más mínima justificación que a un oficial en condiciones personales, morales,** de sociabilidad que lo ubicaban en el rango “e”, es decir, las “exigidas” en la actividad militar, que demostraba espíritu de superación, virtudes militares y desempeño en el cargo, catalogado como “superior” (rango B), merecedor de constantes felicitaciones y condecoraciones por su profesionalismo, excelente labor, liderazgo y preocupación por el cumplimiento de sus responsabilidades, razones del servicio aconsejaron primero trasladarlo del Grupo de Acción Integral, a la Brigada de Aviación del Ejército (septiembre 17 de 2001) sin asignarle funciones y finalmente retirarlo del servicio en ejercicio de la facultad discrecional.”

⁸ Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia del 17 de noviembre de 2011, Rad: 68001-23-31-000-2004-00753-01 (0779-11)

⁹ Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia del 19 de abril de 2012, Rad: 25000-23-25-000-2002-04391-02(0075-08)

Del caso en concreto:

El Tribunal incurre en conductas revictimizantes al imponer absolutamente a la demandante la carga de probar **DIRECTAMENTE** los hechos de acoso laboral, a pesar de que se le negó la oportunidad de presentar testimonios y vincular al sujeto activo y participe de las conductas cuestionadas. Ignora flagrantemente el Tribunal que a pesar de que, quién tenía mayor acceso a los expedientes tanto disciplinarios como de la queja de acoso laboral era la universidad, se le exigió y reprochó a la demandante que los presentara y su falta de deber de aportarlos, ignorando la falta de diligencia de la entidad en dar trámite tanto a la queja de acoso laboral como a los procesos disciplinarios como persecución laboral.

La demandada en ningún momento del proceso no brinda razones concretas para demostrar la razonabilidad, racionalidad y proporcionalidad de su decisión, y el Tribunal no muestra interés en este aspecto o siquiera en cuestionarlo. La presunción de validez de la decisión no exime a la entidad de la obligación de demostrar que el retiro cumplió con los requisitos necesarios. Además, se perpetúa la carga de responsabilidad en la mujer víctima de acoso laboral para probar directamente la violencia, eximiendo injustamente a los responsables de las conductas de acoso laboral.

Se castiga a la víctima al imponerle la carga de presentar pruebas directas de acoso laboral, ignorando el contexto y obstaculizando la posibilidad de aportar testimonios o vincular al sujeto activo de las conductas además de desestimar las pruebas documentales y testimoniales presentadas por la demandante, ignorando elementos clave para evaluar el contexto y las denuncias de acoso laboral.

La decisión del Tribunal perpetúa la revictimización al responsabilizar injustamente a la afectada por la falta de pruebas directas, mientras exime de responsabilidad a los posibles autores del acoso laboral y evidencia de forma clara a falta de consideración hacia la perspectiva de género y perpetúa la revictimización al soslayar la importancia de las pruebas indirectas en casos de acoso laboral.

3. PROBATORIO: SE PROBÓ SUFICIENTEMENTE EL ACOSO POR PARTE DEL RECTOR Y SU CÍRCULO FUNCIONAL.

3.1 QUE LA DEMANDANTE ALERTÓ SOBRE LAS IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE (HECHO No. 5 y 6 DE LA DEMANDA)

A pesar de que a la UMNG **no le constaron** los Hechos No. 5 y 6, relativos a que la demandante se encuentra debidamente probado que **alertó** sobre las **irregularidades** que se estaban presentando en la **contratación docente** para el primer semestre de 2020, **lo cierto** es que aparecen **plenamente probadas** en el expediente.

Así, en la página No. 82 del escrito de demanda, obra un documento suscrito por la Demandante y dirigido al Rector, al Vicerrector General, al Vicerrector Administrativo, al Jefe de Talento Humano y al Decano de FAEDIS, todos de la UNIVERSIDAD MILITAR; donde **-en efecto-** consta el enunciado que la Demandante inserta en su Hecho No. 6, así:

3.- El pasado lunes 13 de enero, según cronograma de cierre e inicio de semestre (cronograma oficial emitido por la Vicerrectoría Académica, en ejercicio de sus funciones), estaba programada la firma de contratos para los profesores catedráticos de FAEDIS, en razón a que la fecha de inicio de clases de esta facultad era el día 21 de enero. Para tal día, se había procedido con anterioridad a remitir desde la Vicerrectoría Académica a Talento Humano las planillas mencionadas y esa oficina ya contaba con los contratos debidamente elaborados, para proceder a las firmas de los profesores y las respectivas afiliaciones a Seguridad Social.

Tal día, fue sorprendente para la funcionaria de la Vicerrectoría Académica que acompaña este proceso, recibir una visita del Vicerrector General, del Jefe de Talento Humano y otros funcionarios a la sala designada para esta actividad, de la cual retiraron las planillas verificadas y avaladas por la Vicerrectoría Académica y además un contrato de un profesor de hora cátedra, con la afirmación de que no debía contratarse por órdenes superiores. En razón a que este proceso es competencia de la Vicerrectoría Académica, la funcionaria de mi dependencia me consultó sobre el hecho, sobre el cual informé que

Documental obrante en la Página No. 82 del archivo de la demanda

Es claro que la irregularidad denunciada hace referencia a la vinculación de profesores catedráticos de FAEDIS, la cual ya se encontraba establecida y se realizó el retiro de planillas verificadas y avaladas por la Vicerrectoría Académica bajo la presunción de que no debían concederse el contrato por **órdenes superiores (RECTOR)**.

no había procedido de ninguna orden de esta oficina. Ante ello, conversé con el Sr. Rector, quien me indicó que debía tomarse esa decisión por conveniencia institucional, ante lo cual le expliqué las dificultades procedimentales de cambiar profesores en ese momento y de las implicaciones de haberse realizado todo un proceso de selección, categorización y aval amparado en planillas debidamente surtidas. Adicionalmente puse de manifiesto mi inconformidad con el trato recibido, cuando acudieron los otros funcionarios a la sala de firmas y actuaron en ella como si se trata de un "allanamiento" y no se consultara nada con esta vicerrectoría, sumado al hecho de que ante la situación se citó a una reunión a la cual no fui convocada a pesar de ser la funcionaria a cargo del proceso.

Continuación página 84 del archivo de la demanda.

De lo anterior se evidencia que el Rector, **SÍ** tuvo conocimiento y **SÍ** se pronunció frente a la irregularidad expuesta por la demandante. Adicional a ello, es claro y directo que la demandante le expone al **RECTOR**, su **incomodidad y afectación** ante las actitudes de sus compañeros, las cuales sintió como **expresamente** como un **allanamiento** y expuso, además, que **no fue incluida en las reuniones respectivas A PESAR DE SER LA FUNCIONARIA A CARGO DEL PROCESO** en dicha instancia.

Se reitera que, al negar el crucial interrogatorio al Rector, figura clave que podría ser clasificada como sujeto activo o participe del acoso laboral, busca protegerlo utilizando documentos o argumentos válidos solo si provienen directamente de él. En contraste, se equivoca al equiparar la situación con el testimonio de la Dra. Nury Julieth Vega Muñoz, parte del Área de Escalonamiento y ajena a las decisiones del RECTOR.

La equiparación resulta problemática, ya que la Dra. Nury Vega, al no haber participado en la situación de acoso, no puede ser una fuente sustituta del órgano superior de decisión que

es el Rector. El tribunal, sin embargo, concede total credibilidad a la respuesta presunta del Rector basada en el testimonio de la Dra. Nury Vega. El interrogante que permite desglosar el proceso en cuestión es: ¿cómo el Tribunal puede afirmar con certeza lo ocurrido basándose en la comunicación de alguien del área de escalonamiento, que no es testigo directo ni órgano de decisión?

El valor probatorio otorgado al testimonio de la Dra. Nury Vega, que no tiene la capacidad de representar las opiniones y decisiones del RECTOR, contrasta con la necesidad de que sea el propio Rector quien se pronuncie sobre la situación. Este error de valoración distorsiona el testimonio y no respeta la jerarquía de los órganos de decisión, socavando la objetividad del proceso judicial.

No obstante, lo anterior es solo un fragmento, pues el documento que obra a folios 82 y siguientes contiene lo siguiente:

- Hechos que rodearon la suspensión de la contratación
- Enunciación de las irregularidades en la contratación (“Irregularidades”, así lo denominó expresamente la DEMANDANTE en el documento)
- Consecuencias de las irregularidades
- Exhortación a “tomar correctivos”

Además, obra a folio 74 del archivo de la demanda, correo electrónico del 22 de enero de 2020, donde la Demandante **en efecto** informa sobre el envío de la anterior comunicación a sus destinatarios, así:

VICERRECTORIA ACADEMICA UMNG <vicacd@unimilitar.edu.co> 22 de enero de 2020, 10:00
Para: DIVISION GESTION DE TALENTO HUMANO UMNG <talento.humano@unimilitar.edu.co>, Decanatura FAEDIS <estudios.distancia@unimilitar.edu.co>, RECTORIA UMNG <rectoria@unimilitar.edu.co>, VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA UMNG <vicadm@unimilitar.edu.co>, vicegen <vicegen@unimilitar.edu.co>

Respetados
Sr Rector
Sr Vicerrector General
Sr Vicerrector Administrativo
Sr Jefe Talento Humano

Me permito informar a sus correos electrónicos personales de la UMNG he enviado una comunicación urgente y confidencial para su estudio y definición.

Agradezco su atención al mismo.

Un saludo atento,

CHFF

--

De este modo, se permite concluir con base en las pruebas documentales enunciadas, están suficientemente probados los hechos No. 5 y 6, es decir, que la Demandante **SÍ** alertó sobre las irregularidades en el proceso de contratación docente.

Por demás, sorprende que el DEMANDADO -UNIVERSIDAD MILITAR- no le consten los anteriores hechos, como quiera que las pruebas documentales mencionadas, a más de estar en el expediente, también reposan en sus correos electrónicos institucionales.

En conclusión, con base en las pruebas documentales presentadas, se demuestra de manera suficiente que la demandante alertó sobre las irregularidades en el proceso de contratación docente. Además, se destaca que el antiguo Rector ha enfrentado denuncias públicas relacionadas con el perfilamiento en contratos, según se evidencia en los enlaces proporcionados¹⁰.

3.2 QUE LA SUSPENSIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN FUE UNA DECISIÓN IRREGULAR (HECHO No. 7 DE LA DEMANDA)

Al referirse al Hecho No. 7 de la demanda, el Demandado se limita a decir que la Demandante incurre en el delito de injuria, mas no señala el porqué, *contrario sensu*, la decisión de suspender el proceso de contratación de profesores de cátedra y ocasionales fue regular. Pues bien, lo cierto es que obran pruebas en el plenario que dan cuenta de dicha irregularidad, así:

PRUEBAS DOCUMENTALES

2.- El proceso de selección de profesores le corresponde a cada una de las Facultades, en cumplimiento de la función de los decanos establecida en el Estatuto General de la Universidad [Acuerdo 13 de 2010] que indica "Proponer al Vicerrector Académico, la vinculación del personal docente de la Facultad, de conformidad con los estatutos y la reglamentación vigentes", siguiendo los procedimientos establecidos institucionalmente, diferenciados según la forma de vinculación de los profesores.

Documental obrante en la página 82 del archivo de la demanda: Comunicación suscrita por la DEMANDANTE y enviada el 22 de enero de 2020.

¹⁰ **MALTRATO A TRABAJADORES:** Revista Semana, (2022). Polémica por video del rector de la Universidad Militar "hostigando a líderes sindicales"; no les permitió colgar una pancarta en Portal Web de Periódico Semana. Revisado: 19 de enero de 2024. Consultado de: www.semana.com

MALTRATO A TRABAJADORES: Diario La Libertad, (2022). Rector de la Universidad Militar Nueva Granada reprime el Derecho a la protesta en Portal Web Diario La Libertad con la fuerza de la verdad. Revisado: 11 de septiembre de 2022. Consultado de: www.diariolalibertad.com

IRREGULARIDADES EN CONTRATOS: Observatorio de la Universidad Colombiana, (2022). U. Militar habría ordenado hacer perfilamientos de estudiantes y docentes afines a Gustavo Petro en Portal Web del Observatorio de la Universidad Colombiana. Revisado: 19 de enero de 2024. Consultado de: <https://www.universidad.edu.co/>

IRREGULARIDADES EN CONTRATOS: Procuraduría General de la Nación, (2023). Procuraduría investiga a rector de la Universidad Militar y otros funcionarios por presuntas irregularidades en proyectos con regalías por \$9.500 millones en Portal Web de la Procuraduría General de la Nación. Revisado: 24 de enero de 2024. Consultado de: www.procuraduria.gov.co

IRREGULARIDADES EN CONTRATOS: El Espectador, (2023). Procuraduría vincula a 10 personas en caso del rector de la Universidad Militar en Portal Web de Periódico El Espectador. Revisado: 19 de enero de 2024. Consultado de: www.elespectador.com

Observatorio de la Universidad Colombiana, (2022). La Militar su recreatidación y sus denuncias: Melba Luz Calle y Fernando Alemán en Portal Web del Observatorio de la Universidad Colombiana. Revisado: 19 de enero de 2024. Consultado de: <https://www.universidad.edu.co/>

Gallo, (2023). Beneficios en la matrícula de su hijo y demandas por alimentos: las denuncias en contra del saliente rector de la Universidad Militar en Portal Web de Noticias: Infobae. Revisado: 19 de enero de 2024. Consultado de: <https://www.infobae.com/colombia/>

Ahora bien, aunque se han mencionado ya las **irregularidades de lo sucedido**, me permito plantearlo de modo expreso así:

1.- La presentación de las propuestas de profesores corresponde hacerlas a cada Facultad y son avaladas de modo oficial por la Vicerrectoría Académica, todo ello en ejercicio de las funciones asignadas en esta entidad pública. Solo las Facultades pueden tomar la decisión de vinculación de sus profesores, con el respectivo aval de cumplimiento de normativas por parte de la Vicerrectoría Académica.

Página 85 del archivo de la demanda: Comunicación suscrita por la DEMANDANTE y enviada el 22 de enero de 2020.

2.- No es función de la Vicerrectoría General ni de la División de Talento Humano decidir sobre la contratación de profesores, ya que no le ha sido asignado este frente de acción en esta entidad pública. Tampoco lo es de la Vicerrectoría del Campus Nueva Granada, aunque las Facultades estén ubicadas en tal sede.

3.- La Vicerrectoría General no es superior jerárquico de la Vicerrectoría Académica ni de las Facultades, y no puede ordenar en contrario de las decisiones oficiales de otras dependencias de esta entidad pública, tomadas legítimamente en ejercicio de sus funciones.

4.- Las decisiones tomadas en Consejos de Facultad (y además registradas como se debe en actas) no pueden revocarse, sino con argumentos y planteamientos de nuevos hechos y las debidas justificaciones para ello, o por órdenes sustentadas en el incumplimiento de normativas que debían haberse contemplado para la toma de la decisión.

5.- Las decisiones sobre contratación de profesores ocasionales realizadas en Consejo de Facultad, se dan a conocer a dichos profesores cuando se les pide hacer la concertación el plan de trabajo que se avala previamente en Facultad con la firma del profesor, del director de programa y decano respectivo. Esto ya es una promesa de contrato que deberá cumplirse.

Página 86 del archivo de la demanda: Comunicación suscrita por la DEMANDANTE y enviada el 22 de enero de 2020.

PRUEBAS TESTIMONIALES

Testimonio de **NURY JULIETH VEGA MUÑOZ** (Máster en Educación, funcionaria pública de la UNIVERSIDAD MILITAR)

Tiempo 04:04:10 – 04:05:57

PREGUNTADO: Frente a los profesores catedráticos y ocasionales ¿Cómo era el procedimiento de contratación?

NURY VEGA: Prácticamente la escogencia de los profesores es una responsabilidad que está en cabeza de las **Unidades Académicas**, es decir, las **Facultades**. La función que tenía la Sección de Escalafonamiento Docente era recibir esas solicitudes de contratación junto con la documentación que iban a ser sujetos de esta. Lo que hacíamos en esa Sección era valorar la hoja de vida dependiendo de los títulos y la experiencia que tuvieran esos profesores, se clasificaban o se les asignaba una categoría que estaba reglamentada en unas normas internas de la universidad y esa categoría lo que iba a determinar era un valor; en el caso de los ocasionales era lo que se le iba a pagar mensualmente a ese

profesor en el caso de los profesores de cátedra era el valor de la hora (...) Una vez la sección de escalafón hacia esa categorización de las hojas de vida de los profesores, teníamos la responsabilidad de montar en un sistema toda esta contratación, esas solicitudes, para que posteriormente Talento Humano, que es el responsable de la ejecución de la contratación, materializara este dicho con la impresión del contrato y las firmas de los contratos”

Tiempo 04:06:00 – 04:06:50

PREGUNTADO: ¿Qué función cumplía específicamente la Dra. Claudia en ese procedimiento de contratación de catedráticos?

NURY VEGA: Como Vicerrectora Académica, en una estructura organizacional, era su responsabilidad la sección de escalafonamiento docente. La Vicerrectoría Académica tenía todo el procedimiento de la solicitud y recibo de la categorización de los profesores a contratar. Como una figura de autoridad y de estructura dentro de la Universidad.

Tiempo 04:06:50 – 04:11:02

PREGUNTADO: ¿Conociste de alguna situación particular en enero - febrero de 2020 relacionado con la vinculación de esta categoría de profesores en la facultad de educación a distancia, respecto de la vinculación de ellos?

NURY VEGA: (...) tanto la Sección de Escalafón como la Gestión de Talento Humano programábamos unas fechas para las firmas de esos contratos (...) Recuerdo que para esa fecha de enero de 2020 teníamos programadas unas firmas de los profesores cátedra y ocasionales por facultades, y en el caso del día que nos tocaba con la facultad de estudios a distancia, pues nos encontrábamos en el recinto las personas de talento humano y sección de escalafón (...) y en un momento de la mañana (...) llegó el jefe de la división de gestión de talento humano al salón (...) y se nos indicó que PARÁRAMOS el tema la firma de los contratos (...) SIN NINGUNA EXPLICACIÓN ADICIONAL, que por favor paráramos, QUE IBAN A HACER UNA REVISIÓN Y QUE ÍBAMOS A RECIBIR UN LISTADO DE UNAS PERSONAS QUE NO PODÍAN FIRMAR EL CONTRATO, que paráramos estas firmas y estas contrataciones (...)

Le informé a mi superiora, porque la indicación que recibimos es que ese stop o esa parada que había que hacer en el momento eran por unas **directrices superiores** (...)”

Se observa claramente que el testimonio de la testigo se refiere al sentimiento de allanamiento que experimentó la demandante en este caso, un aspecto que la presente judicatura pasó por alto e ignoró de manera evidente al no contar con un testimonio directo que respalde que el RECTOR hostigó directamente a la demandante. En este punto, la judicatura comete un error al no reconocer que la información proporcionada por la testigo se alinea con la versión presentada por la demandante en su comunicación al RECTOR.

Tiempo 04:11:18 – 04:11:35

PREGUNTADO: ¿Ese tipo de circunstancias se habían presentado antes, qué la motivó y cuál fue la consecuencia de esta?

NURY VEGA: En el tiempo que yo he estado desempeñando esa tarea no se había presentado (...)

Ignora nuevamente este indicio de actuaciones que no eran de carácter regular y que como se evidencia de forma clara el **entorpecimiento laboral**, como ‘*toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada con perjuicio para el trabajador o empleador*’. Entiéndase que constituyen acciones de entorpecimiento laboral (i) la **privación**, (ii) la **ocultación** o (iii) inutilización de insumos, **documentos o**

instrumentos para la labor, (iv) la destrucción o pérdida de información, (v) el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

DE LOS INDICIOS PRESENTADOS EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Página 9 del archivo de Contestación de la demanda, la DEMANDADA señala:

*“(…) 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’’.*

En ese orden de ideas, la DEMANDADA se fundamentó en **expresiones vagas** para efectuar la suspensión del proceso de contratación en curso, que solo denotan arbitrariedad, frases como:

- Que no debía contratarse por “órdenes superiores” (página 83 del archivo de la demanda)
- Que la decisión se tomaba por “conveniencia institucional (página 84 del archivo de la demanda)
- Que el Rector, como representante legal de la Universidad, es prácticamente es el llamado a “decidir sobre el desarrollo académico de la Institución” (página 9 de la Contestación de la demanda

Por su parte, como se evidencia, la DEMANDANTE siempre ciñó sus actuaciones a la norma sobre contratación docente, para este caso, particularmente el Acuerdo No. 13 de 2010 y el procedimiento reseñado por la Dra. NURY VEGA; pruebas de las que no se extrae la competencia de la Rectoría para inmiscuirse en el proceso de contratación.

Conclusión: Así las cosas, como quiera que la DEMANDANTE demostró la irregularidad de la suspensión, y la DEMANDADA, por su parte, solo hizo uso de frases vagas, se **acredita** suficientemente el Hecho No. 7 del escrito de demanda.

3.3 QUE LA DEMANDANTE ADVIRTIÓ SOBRE LA INDEBIDA FORMULACIÓN DE UNA ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (HECHO No. 8 DE LA DEMANDA)

PRUEBAS DOCUMENTALES

- Documental obrante en la página 93 y 94 del archivo de la demanda: Comunicación del 19 de abril de 2020, en el que la demandante informa al Presidente del Sindicato, Fernando Alemán, sobre sus actuaciones frente a la encuesta:

2.- Ante la evidencia del error del formulario remitido, esta Vicerrectoría solicitó vía telefónica al decano encargado de FAEDIS, profesor Lucidio Barbosa, suspender la inclusión de más respuestas, mediante la desactivación del link correspondiente. Esta solicitud fue acogida por el profesor Barbosa, antes de las 2 de la tarde del mismo viernes 17 de abril.

3.- Toda vez que esta Vicerrectoría solicitó la suspensión y no ha vuelto a dar vía libre a la misma, ni se han hecho los ajustes al formulario en análisis conjunto entre esa decanatura y esta oficina, la encuesta debería estar

Página 94:

Correo de Universidad Militar Nueva Granada - Solicitud de información... <https://mail.google.com/mail/u/1?ik=43f366b5d7&view=pt&search=all..>

suspendida.

4.- Comprendería que el nuevo lanzamiento se debió a un nuevo error, (y habiendo validado en este momento que la encuesta sigue abierta), **solicito al decano encargado profesor Barbosa, a través de este mismo correo, lo siguiente:** (i) que se cierre de inmediato de la encuesta; (ii) que se proceda a la eliminación de todas las respuestas hasta ahora incluidas en el formulario Web, y no generar ningún tipo de reporte de las respuestas hasta ahora dadas y (iii) que en conjunto con la Vicerrectoría Académica, se revise el formulario para un nuevo lanzamiento de la encuesta que se dirija únicamente a la evaluación de la etapa surtida, en cuanto a las herramientas tecnológicas adoptadas para afrontar la coyuntura.

Esta solicitud se hace por parte de esta Vicerrectoría, en razón a tener en sus funciones, las siguientes:

a) *Formular políticas institucionales en materia académica que contribuyan al mejoramiento continuo de la oferta académica de la Universidad.*

b) *Diseñar estrategias y políticas en materia de evaluación docente que contribuyan a elevar y mantener la calidad de la docencia.* (Funciones Específicas del Cargo de Vicerrector Académico)

La razón de la necesidad de este cierre y posterior ajuste del formulario obedece a: (i) el uso de terminología inadecuada (v.gr. censura), y (ii) la inclusión de preguntas dirigidas a la evaluación profesoral, asunto que solo puede ser realizada a través del instrumento y procedimiento establecido para ello y no a través de este tipo de evaluaciones de la coyuntura. La encuesta solo debe versar sobre las herramientas utilizadas y a la experiencia del estudiante durante el proceso.

En calidad de Vicerrectora Académica, presento a usted mis disculpas por el error cometido, esperando que con estas medidas definidas, se subsanen las dificultades causadas. Posteriormente me pronunciaré sobre este incidente con el cuerpo profesoral neogranadino.

- Envío de la anterior comunicación por la DEMANDANTE a Fernando Alemán y a los Decanos de las Facultades de la UNIVERSIDAD MILITAR (página 92 del archivo de la demanda):

VICERRECTORIA ACADEMICA UMNG <vicacd@unimilitar.edu.co>

19 de abril de 2020, 15:27

Para: ASPU UMNG <aspu.umng@gmail.com>

Cc: Fernando ALEMÁN RAMÍREZ <fernando.aleman@unimilitar.edu.co>, LUCIDIO BARBOSA DUARTE <lucidio.barbosa@unimilitar.edu.co>, DECANATURA C ECONOMICAS - BG <faciecon@unimilitar.edu.co>, DECANATURA C ECONOMICAS - CNG <dec.econo.campus@unimilitar.edu.co>, DECANATURA CIENCIAS BASICAS <fac.cienciasbya@unimilitar.edu.co>, DECANATURA DERECHO - BG <facderecho@unimilitar.edu.co>, DECANATURA DERECHO - CNG <facderecho.campus@unimilitar.edu.co>, DECANATURA EDUCACION DISTANCIA <estudios.distancia@unimilitar.edu.co>, DECANATURA EDUCACION Y HUMANIDADES <fac.educacionyhumanidades@unimilitar.edu.co>, DECANATURA INGENIERIA - BG <dec.ing@unimilitar.edu.co>, DECANATURA INGENIERIA - CNG <ingenieria.campus@unimilitar.edu.co>, DECANATURA MEDICINA <facmedicina@unimilitar.edu.co>, DECANATURA REL INTER SEG - BG <facrelinter@unimilitar.edu.co>, DECANATURA REL INTER SEG - CNG <faries.campus@unimilitar.edu.co>, DIRECCIÓN INIP <direccion.inip@unimilitar.edu.co>, RECTORIA UMNG <rectoria@unimilitar.edu.co>, Secretaría Privada UMNG <secprivada@unimilitar.edu.co>, VICERRECTORIA GENERAL Umng <vicegen@unimilitar.edu.co>
Cco: luisfpuentes6@gmail.com

Respetado profesor

FERNANDO ALEMÁN RAMÍREZ

En atención a su solicitud, me permito explicar lo sucedido de la siguiente manera:

- Documental obrante a folio 95 del archivo de la demanda: DEMANDANTE insiste en que se desactive la encuesta, al parecer gestionada por el My. Cadena (amigo del Rector)

VICERRECTORIA ACADEMICA UMNG <vicacd@unimilitar.edu.co> 20 de abril de 2020, 16:11
Para: DIEGO AURELIO GANTIVA ARIAS <diego.gantiva@unimilitar.edu.co>

Cr. Gantiva, buenas tardes.

Disculpe lo molesto con este punto. Pero quiero informarle que desde FAEDIS se volvió a activar la encuesta a pesar mi correo anterior, un WhatsApp al decano encargado y una llamada telefónica de esta mañana.

En la conversación con el decano encargado de FAEDIS mencionó al My Cadena, como encargado del asunto, pero me parece muy extraño, ya que su asunto es Relaciones Internacionales y este problema nada tiene que ver con ello.

Yo supongo que esto supera a la Vicerrectoría Académica, y por ello lo dejo en sus manos para revisión con el Sr. Rector, pues tampoco he logrado hablar con él, a quien vengo llamando para este asunto (y otros) desde del viernes pasado.

Le agradezco su apoyo al respecto, pues si hay mucha molestia entre los profesores con esta encuesta.

Un saludo cordial,

- Documental obrante a folios 96 y 97 del archivo de la demanda: Se evidencia que el Rector asumió que los requerimientos de la DEMANDANTE, Vicerrectora Académica, fueron “sabotaje”:

VICERRECTORIA ACADEMICA UMNG <vicacd@unimilitar.edu.co> 13 de mayo de 2020, 12:01
Para: luisfuentes6@gmail.com, Secretaría Privada UMNG <secprivada@unimilitar.edu.co>
Cco: forero.claudia@gmail.com, CLAUDIA HELENA FORERO FORERO <Claudia.forero@unimilitar.edu.co>

8 de 10 29/10/2020, 3:24 p. m.
Correo de Universidad Militar Nueva Granada - Solicitud de información... <https://mail.google.com/mail/u/1?ik=43f366b5d7&view=pt&search=all...>

Respetado Sr. Rector.

Ante las afirmaciones del Mayor Cadena sobre un "sabotaje" en el sondeo, en la presentación que acabo de hacer, quiero reenviarle a su correo personal, uno de los correos que hice en respuesta a una de las quejas de los profesores, y que debidamente compartí también a Rectoría. Por ello, es inapropiado hablar de "sabotaje" pues fui ampliamente pública con mi respuesta y las acciones que tomé. Usted recordará que también lo llamé en esos momentos en varias ocasiones, pero solo logramos hablar un par de días después de esto.

Un saludo respetuoso.

Chff

PRUEBAS TESTIMONIALES

- Testigo FERNANDO ALEMÁN RAMÍREZ:

03:46:00 – 03:48:30

La Dra. Claudia Helena Forera fungió como vicerrectora académica en tiempos de la pandemia (...) HUBO ALGUNOS HECHOS MUY RELACIONADOS CON ELLA. Recuerdo específicamente una

*evaluación docente que se hizo desde una facultad de la Universidad, la Facultad de estudios a distancia. En el cual, yo siendo Pdte. del sindicato de profesores de la Universidad Militar, me quedé con ella, por ser ella la cabeza directamente de los profesores, porque no concebíamos que una facultad estuviera evaluando a los profesores a nivel general, **porque para eso precisamente hay unos lineamientos claros de cómo se deben evaluar los profesores**, pero no en plena pandemia.*

Adicionalmente, quiero considerar que algunas de esas preguntas, de carácter tendencioso contra los profesores, precisamente afectaban el buen nombre de cada uno de nosotros en el caso de que se hubiera publicado algún tipo de resultados de este tipo.

Eso particularmente, la Dra. Claudia Helena, en ese momento, asintió el problema. Hay unas evidencias claras donde está el correo electrónico tanto de la encuesta enviada por FAEDIS, y por otro lado está el correo electrónico que ella me envió respondiendo unas solicitudes que nosotros hacíamos en ese momento por el tema de la encuesta (...) Eso, en particular, con respecto a la evaluación, que consideramos nosotros desde nuestro sindicato, siendo ilegal e injusta (...)

Finalmente, con lo anterior, está visto que la Demandante advirtió sobre las falencias de la encuesta y, no solo ello, **solicitó expresamente** -con fundamento en sus competencias- **eliminar la misma**. El ejercicio de sus funciones por parte de la Vicerrectora Académica causó molestia en el Rector, al punto de asumirlo como “sabotaje”.

El Tribunal incurre de manera arbitraria en la revictimización de la demandante al expresar: "porque **ELLA CONSIDERÓ** que él no era el competente, y que esa encuesta perjudicaba a los docentes".

A pesar de ello, el Tribunal no presenta un fundamento jurídico normativo que respalde la consideración, aunque sea en un nivel de duda, de que el sujeto activo del acoso laboral (el My. Cadena) efectivamente tuviera la competencia para llevar a cabo dichas acciones. Aunado a ello, la UMNG, tampoco lo relaciona, ni es referenciado dentro de la sentencia.

Por el contrario, se continúa reconociendo al My. Cadena como uno de los sujetos implicados en el proceso de acoso laboral al señalar: “**Obsérvese, que el presunto sabotaje, lo calificó así el My. Cadena, no el rector**” (Página 22 de la Sentencia de 22 de noviembre de 2023).

En este contexto, al exculpar al Rector de las manifestaciones de acoso y al no pronunciarse ni iniciar el procedimiento respectivo, evidencia una omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral. Esta omisión, conforme al parágrafo 2° del artículo 9 de la normativa aplicable, se entenderá como **TOLERANCIA AL ACOSO LABORAL**. Es notable que el **TRIBUNAL** no menciona esta figura, lo cual **PERPETÚA LA VULNERACIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL**.

Frente a la omisión de dar trámite a la queja de acoso laboral la Corte Constitucional¹¹ en consonancia a lo dispuesto por el Consejo de Estado¹², señaló **QUE ELLO CONSTITUYE UN HECHO INDICIARIO CLARO:**

¹¹ Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, Sentencia T-198 del 06 de junio de 2022. EXP. T-8.371.364

¹² Consejo de Estado, Sección Cuarta. C.P. Stella Jeannette Carvajal Basto, Sentencia de 29 de abril de 2021. Rad. 11001-03-15-000-2021-00217-00(AC)

“La Sección Cuarta del Consejo de Estado reprochó que *el Tribunal accionado hubiera valorado la queja por acoso laboral presentada por la accionante, con fundamento en su preparación académica y su capacidad de reaccionar ante estos eventos.*”

Para la Sección Cuarta, por ningún motivo las calidades profesionales de la accionante podían constituir parámetro de valoración probatoria en casos donde la discusión está centrada en una situación de violencia y discriminación contra la mujer.

Esto por cuanto **“pone en evidencia la existencia de un estereotipo de género en el ejercicio de la función judicial que confirma un patrón de discriminación en contra de una mujer que acude a la administración de justicia, y que se constituyó en una manifestación adicional de discriminación, esta vez, en el marco del trámite judicial”**.

En tal sentido, **resaltó que la autoridad judicial accionada pasó por alto aplicar un enfoque diferencial con perspectiva de género, concretamente, al valorar la declaración de parte en la que la accionante narró el presunto acoso, prueba que no fue tachada de falsa.**

Para la Sección Cuarta del Consejo de **ESTADO TAMBIÉN CONFIGURÓ UN DEFECTO FÁCTICO EL HECHO DE QUE EL TRIBUNAL EN NINGÚN MOMENTO SE PRONUNCIARA SOBRE LA “PRUEBA DEL SILENCIO INSTITUCIONAL DEL INSOR FRENTE A LA QUEJA POR ACOSO LABORAL PUESTA EN CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD”, LA CUAL NO PROBÓ HABER INICIADO “NI SIQUIERA UNA INVESTIGACIÓN SUMARIA O [ABIERTO] UN TRÁMITE DE MANERA FORMAL PARA INVESTIGAR LAS ACUSACIONES”**.

Indicó que la inacción de la entidad debió ser analizada de manera sistemática con el resto de los hechos probados, teniendo en cuenta la existencia de una relación asimétrica de poder capaz de influir en la autonomía y voluntad de la accionante.

De igual modo, el juez de tutela destacó la contradicción de la sentencia atacada en relación con el testimonio de la contratista María Ana Cárdenas, quien manifestó que sí había una lista de ingreso a la reunión en el Ministerio de Educación, en la que no estaba la demandante.

A juicio del Consejo de Estado, Sección Cuarta, lo anterior también es muestra de un defecto fáctico por parte del Tribunal, **“en tanto se desconoció la versión de la testigo para sostener una tesis exactamente contraria a la realidad que aquella demostraba, para concluir que el desafortunado episodio de invisibilización laboral probado solo se trató de una desafortunada coincidencia”**[71]. Con lo cual **no solo se desatendió el deber de analizar el contexto de los hechos de forma sistemática, sino también la simple lógica a la que deben acudir todos los jueces en la valoración probatoria.**

Finalmente, en cuanto a los testimonios del director general (e) y el subdirector de promoción y desarrollo (e), cuando cada uno se refirió al hecho de acoso personal e inapropiado denunciado por la accionante, la Sección Cuarta del Consejo de Estado consideró que el Tribunal “tan solo se limitó a valorarlos de manera general y marginal, desatendiendo elementos determinantes en el contexto de valoración de un caso de discriminación en contra de una mujer que no podían pasar inadvertidos”.

Por ello, consideró que **si la autoridad judicial accionada hubiera analizado sistemáticamente estos medios de prueba, habría advertido que“ (i) el silencio o aparente olvido de un hecho determinante para la resolución de un caso por parte de un subordinado del Director (E) del INSOR, podía constituir una forma de violencia contra la mujer y (ii) que un lapso de menos de dos meses para que la accionante presentara la denuncia por el acoso no es significativo, teniendo en cuenta que se trata de un hecho que genera una fuerte afectación emocional en la mujer, (...) sin pasar por alto la existencia de una relación asimétrica de poder.**

(...)

La Sección Cuarta consideró que esta era otra manifestación de un defecto fáctico porque, de haber sido valorados conjuntamente tales actos, y en perspectiva de género, habrían permitido dilucidar que “podían ser utilizados como una forma de invisibilización en el entorno laboral, y una forma de acoso laboral” que pretendían forzar la renuncia de la funcionaria.

Además de que en casos de presunta discriminación “**RESULTA CONTRARIO AL DERECHO DE ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA QUE LA CARGA PROBATORIA RECAIGA EXCLUSIVAMENTE SOBRE LA PERSONA QUE ALEGA SER VÍCTIMA DE DICHA DISCRIMINACIÓN, A QUIEN RESULTA EXCESIVAMENTE DIFÍCIL DE PROBAR LOS ACTOS DE QUIEN SEÑALA COMO AUTOR DE LA ACCIÓN DISCRIMINATORIA**”.

(...)

A juicio de la Sección Cuarta del Consejo de Estado, el análisis que de la anterior prueba hizo el Tribunal accionado no se desarrolló bajo los parámetros establecidos por la jurisprudencia para garantizar un enfoque diferencial, “dada la categoría sospechosa sobre la que recaían los hechos alegados, esto es, el género de la demandante”. Por el contrario, su valoración parcial lo llevó a concluir que la afección en salud de la demandante fue a causa del estrés, ignorando que el documento las atribuía a las relaciones laborales al interior de la entidad.

6.11. Conforme lo expuesto, la Sección Cuarta concluyó que **UNA INDEBIDA VALORACIÓN PROBATORIA EN ESTOS CONTEXTOS DE ACOSO LABORAL CONTRA UNA MUJER, TAMBIÉN “CONSTITUYE OTRA FORMA DE DISCRIMINACIÓN QUE DEBE SER REMEDIADA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL”**. Situación que es superable en los escenarios judiciales “cuando se incluyen criterios como la lectura contextual y sistemática de los hechos y la inversión de la carga de la prueba, labor que implica reconocer las relaciones asimétricas de poder que han vulnerado históricamente la autonomía y la voluntad de las mujeres, y que está ligada a la garantía de los derechos inalienables y a propender por un acceso efectivo a la administración de justicia”.

El resumen de la jurisprudencia expuesta es:

1. Se requiere de una nueva valoración judicial al haberse pasado por alto aplicar un enfoque diferencial con perspectiva de género, en este caso, en no haber siquiera tenido el interés por parte del Tribunal en decretar pruebas de oficio.
2. Que existe un defecto fáctico en no valorar el silencio institucional ante la queja de acoso laboral puesta en conocimiento.
3. Que la no valoración – y adicional a ello, la no practica – de pruebas respectivas, conlleva a la desatención del deber de analizar el contexto de hechos de forma sistemática y la simple lógica a la cual deben acudir los jueces en la valoración probatoria.
4. Que en casos de acoso laboral donde la víctima es una mujer es **contrario a derecho** que la carga probatoria recaiga exclusivamente sobre la persona que alega ser la víctima; siendo importante resaltar que las pruebas, hoy solicitadas, no estaban en poder de la demandante y tanto la demandada como el tribunal no tuvieron la intención de aportarlas.
5. Finalmente, se habla de la necesidad de que un juez constitucional sea quien remedie la indebida valoración probatoria en estos contextos de acoso laboral contra una mujer. Por ello, se solicita encarecidamente, al magistrado que

actualmente posee el carácter de contencioso y revise el presente recurso, se envista de preceptos constitucionales para la protección a la mujer y decrete las pruebas necesarias para que en esta ocasión, sea subsanado el indebido decreto y valoración del acervo probatorio.

3.4. QUE LA DEMANDANTE ADVIRTIÓ SOBRE LA IMPROCEDENCIA DE LA CREACIÓN DE UN PROGRAMA VIRTUAL EN DOCENCIA UNIVERSITARIA (HECHO No. 10 DE LA DEMANDA)

- Documental obrante a folios 98 y 99 del archivo de demanda: DEMANDANTE informa sobre la inviabilidad del programa de docencia universitaria en modalidad remota.

VICERRECTORIA ACADEMICA UMNG <vicacd@unimilitar.edu.co> 29 de julio de 2020, 10:40
Para: HERNAN RODRIGUEZ VILLAMIL -DP <hernan.rodriguez@unimilitar.edu.co>
Cc: Secretaría Académica <secretaria.academica@unimilitar.edu.co>, Instituto Nacional e Internacional de Posgrados <instituto.posgrados@unimilitar.edu.co>, División de Admisiones UMNG <division.admisiones@unimilitar.edu.co>, DIANA MAYERLLY CAVIEDES CASTRO <diana.caviedes@unimilitar.edu.co>, Jair ROJAS CAMPOS <jair.rojas@unimilitar.edu.co>, LILIANA FRANCO LARA -DP <liliana.franco@unimilitar.edu.co>, LINA JOHANNA PENA RODRIGUEZ <lina.pena@unimilitar.edu.co>

Apreciado decano Hernán, buenos días.

Disculpeme que no le respondí antes.

Sobre el punto es importante considerar que la aprobación del MEN para ofrecer los programas presenciales a través de herramientas tecnológicas o vía remota, es una autorización temporal, emitida por la Directiva Ministerial (MEN) No.4 del 22 de marzo de este año (adjunto la misma), donde se indica los siguientes asuntos:

- 1.- que este modo "remoto" o "asistido por herramientas TIC" es excepcional dada la emergencia,
- 2.- que al finalizar la emergencia se deberá regresar a la presencialidad directa,
- 3.- que esta excepcionalidad no implica cambio en el modalidad del programa y
- 4.- que si se considera continuar de modo remoto, deberá solicitarse la modificación del registro calificado o la creación de uno nuevo.

Finalmente indica que si luego del 30 de mayo, el gobierno amplía o prorroga la emergencia (tal como ha venido

1 de 3 28/10/2020, 3:20 p. m.

Correo de Universidad Militar Nueva Granada - Consulta

<https://mail.google.com/mail/u/1?ik=43f366b5d7&view=pt&search=all>

sucediendo, donde ya en varias oportunidades se ha venido haciendo), lo facultado en dicha directiva se podrán seguir ejecutando.

Por ello, en este momento todos nuestros programas, incluida la especialización de su consulta, deben ser ofertadas como presenciales asistidas por tecnologías o vía remota, pero dicha forma de desarrollo no se podrá mantener más allá de la vigencia de la emergencia. Según los cálculos y la forma de planeación, esto ya no sería posible hacerlo de ese modo para el 2021-1. Por ello, si ingresan de este modo nuevos estudiantes, **estos deben ser conscientes de que para el próximo periodo deberán asumir la presencialidad directa en las instalaciones de la Universidad, pues estos son dos elementos esenciales del actual registro calificado de este programa. No podemos prometer el desarrollo del programa, en su totalidad, vía remota.**

De otro lado, si se va a crear un nuevo programa virtual, habrá que realizar todo el procedimiento interno y externo de creación de programas establecido en la Universidad y por el MEN, y sólo podrá ofrecerse una vez se cuente con el respectivo Registro Calificado para la nueva modalidad.

Si se pretendiera llevar la presencialidad directa a otras instalaciones diferentes de la Universidad (en la ciudad o por fuera de ella), deberá hacerse el procedimiento de ampliación del registro calificado con la clara determinación de las condiciones de recursos físicos donde se llevaría a cabo el programa y la consideración urbanística de uso de suelo del lugar de desarrollo que tenga permitido la ejecución de actividades educativas.

Espero con esto haber respondido a su pregunta para la toma de decisión correspondiente.

Copio a unidades relacionadas con estos procesos para su conocimiento de la consulta.

Un saludo atento,

--

CLAUDIA HELENA FORERO FORERO

➤ Testimonio de HERNÁN RODRÍGUEZ VILLAMIL

03:27:50 – 03:31:05

“Pongo en consideración lo que llamo una COINCIDENCIA, que me parece relevante para el caso: siendo yo decano de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Militar, el Sr. Rector, Luis Fernando Puentes, luego de venir de la base del Ejército de Tolemaida, me dice que envíe unos docentes a dictar clase allá en Tolemaida. Entonces yo le respondo al Sr. Rector que eso será posible siempre y cuando se cumplan unos requisitos y unas exigencias propias del Ministerio de Educación (...) cuando yo le digo eso, lo que le suscita es una pregunta: ¿se puede hacer virtual? Entonces yo le vuelvo a insistir que, sea virtual o presencial, debe tener el aval del Ministerio. Personalmente percibí que no le convenció mucho mi respuesta. Posteriormente consulta el mismo tema a la Dra. CLAUDIA HELENA, en ese momento Vicerrectora Académica, y a una Dra. Martha Sanabria (...) ellas ratifican mi opinión (...) que eso es posible siempre y cuando haya un cumplimiento de los requisitos. ¿DÓNDE VIENE LA COINCIDENCIA?, que más o menos hacia los dos meses, mes medio, la Dra. Claudia Helena, la Dra. Martha Sanabria y yo, FUIMOS DESTITUIDOS DEL CARGO. Con lo anterior, honorable magistrado, concluyo lo de la coincidencia: QUE LOS TRES, SIN PONERNOS DE ACUERDO, SIMPLEMENTE CON UNOS FUNDAMENTOS QUE SON LOS ADECUADOS, PUES ÉL NO ACEPTA ESOS ARGUMENTOS Y FUIMOS DESTITUIDOS. No me atrevería tampoco a pensar que fue la única causa, pero lo que sí llama la atención es por qué coincidentalmente, en esas circunstancias, fuimos retirados del caso (...)”

03:37:57 – 03:38:16

PREGUNTADO: ¿Se evidenciaba molestia por parte del Sr. Rector contra ustedes por negarse a adelantar ese programa en las condiciones en que él solicitaba?

HERNÁN RODRÍGUEZ: **Sí, sí, sí, eso siempre fue evidente.** Tan evidente fue que por eso la coincidencia que planteo, me parece mucha coincidencia que los tres resultamos por fuera.

➤ Documental obrante a folio No. 18 de la CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

•RECTORÍA•



UNIDOS POR LA EXCELENCIA

Bienestar Biblioteca Contratación La Universidad Transparencia Atención al Ciudadano ES | EN | FR

Investigación Acreditación Internacionalización Proyección Social Q

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

- Confesión de la DEMANDADA obrante a folio No. 18 de la CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

*“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”.

Conclusión: Así pues, se da por probado el Hecho No. 10 de la demanda, a saber:

“3.10.- Una nueva dificultad se presentó con ocasión de la idea del Rector de la Universidad de ofertar en modalidad virtual un programa de Especialización en Docencia Universitaria a diferentes oficiales de las Fuerzas Armadas en diferentes zonas geográficas del país, ante lo cual se advirtió por parte de la Vicerrectoría Académica que esto no era posible, a pesar del desarrollo remoto o a distancia obligado por la emergencia nacional sanitaria, dado que la oferta de programas académicos solamente pueden ofrecerse en la ciudad donde está aprobado el respectivo Registro Calificado y en las instalaciones propias de la Universidad, y que para poder ofrecerla en otras ciudades debía solicitarse un nuevo registro o una ampliación de cobertura con la suscripción de convenios y la revisión de uso de suelos para el lugar donde se fuera a ofrecer, aspecto no contemplado por parte de la Rectoría de la Universidad”

3.5 QUE AL CIARP, COMITÉ AL QUE PERTENECÍA LA DEMANDANTE, SE LE REALIZÓ UNA AUDITORÍA IRREGULAR (HECHO No. 13)

- Testigo MARTHA PATIÑO

14:50 – 23:48

*Lo que sucede con esta investigación y esta auditoría y apertura de investigación, es que **en el año 2020 fue todo un proceso casi que diseñado para el cierre del CIARP**. El CIARP es una oficina encargada de otorgar a los profesores lo que manda el Decreto 1279, docentes de planta, de carrera, tipifica el modo como los profesores pueden recibir puntos, bonificaciones y demás. El CIARP se cierra en agosto, más o menos, con una resolución rectoral y el cierre de ese comité, genera que la Dra. Claudia establezca una comunicación, hace unas preguntas, con copia a todos los miembros del CIARP, y pues pregunta qué va a pasar. Las resoluciones que se emiten en ese momento fue la del 4 de agosto de 2020, la 1653, que trataba sobre la austeridad y el art. 19 establecía que el CIARP no iba a realizar sesiones en el 2020-2; posteriormente, casi 8 días después, se emite por parte del Rector la Resolución 1684 del 13 de agosto del mismo año 2020, en la cual se suspenden las actuaciones administrativas para la vigencia 2020 hasta que se encuentre vigente la emergencia sanitaria. Esas son las 2 resoluciones que se expidieron y sobre esas 2 resoluciones hubo un pronunciamiento por parte de la Vicerrectora académica, dirigida a dos instancias: la instancia principal, la oficina jurídica, en la cual se establecían una serie de preguntas, que no eran de poca monta, por ejemplo: que una resolución rectoral estuviera por encima de un Decreto pero también de un acuerdo del Consejo Superior quienes son los que reglamentan el accionar del CIARP, y no la Rectoría; el acuerdo 04 del Consejo Superior estaba vigente, por lo tanto, debía seguirse a cabalidad. Esto generó que hubiera por parte de la administración en cabeza de la oficina jurídica y de los directivos una especie de incomodidad (...) También se preguntaba (...) cómo iba a afrontar la Universidad temas de demandas por parte de docentes que no recibieran su salario, sus puntos, como manda el Decreto 1279. Esto genera mucha incomodidad por el cuestionamiento que se hace a la decisión y, en octubre, la Dra. Claudia es declarada insubsistente luego de regresar de sus vacaciones en ese mes”:*

24:05 - 24:27

PREGUNTADO: *¿Esta auditoría que usted refiere estaba proyectada dentro del plan de auditorías de la universidad o fue una auditoría sorpresa?*

MARTHA PATIÑO: *Fueron 2 auditorías sorpresas a ambas vicerrectoras y curiosamente no se le abrió más auditorías a otro vicerrector*

24:30 – 25:53

PREGUNTADO: *¿Conoce usted si los profesores perjudicados tienen pensado demandar el acto administrativo que suspendió el CIARP?*

MARTHA PATIÑO: *(...) como eso [la suspensión] perjudicó a personas que tenían prevista su pensión, ascensos y demás, tengo entendido que sí hay un grupo grande de profesores por este perjuicio que se ha causado a sus derechos.*

25:54 – 26:18

PREGUNTADO: *¿Conoce o sabe si esa resolución rectoral, ese acto administrativo, fue demandado?*

MARTHA PATIÑO: *Hubo una acción de nulidad que se presentó ante el Consejo de Estado, y en este momento está en proceso*

➤ Testigo MARIA IRMA

Minuto 49:17

PREGUNTADO: *¿por qué se inició esa auditoría interna, cuáles fueron las causas?*

MARIA IRMA: *Yo fui auditoría interna de la Universidad, debería hacerse un cronograma, normalmente se hace un cronograma anual de auditorías **y se informa con previo aviso a las dependencias.** Entiendo que esta auditoría fue programada para ser realizada entre el mes de julio y agosto; pero esa auditoría creo que no estaba en el cronograma o no se había comunicado con anticipación.*

➤ Testigo FERNANDO ALEMÁN RAMÍREZ:

03:48:30 – 03:49:40

Existe otra situación, fue en relación al cierre del CIARP (...) fue cerrado en plena pandemia y pues fueron hechos que afectaron a los profesores directamente y en este momento seguimos siendo afectados por la misma situación. La Dra. Claudia Helena Forero estaba en ese momento fungiendo como vicerrectora académica; sin embargo, sabíamos que era una disposición de tipo rectoral que ella necesariamente tenía que obedecer (...)"

3.6 QUE EL CIARP FUE USADO PARA PERSEGUIR DISCIPLINARIAMENTE A LA DEMANDANTE (HECHO No. 13)

➤ Testigo MARTHA PATIÑO

14:50 – 23:48

"En el momento en que la Dra. Claudia es declarada insubsistente, yo ejercía las funciones de Vicerrectora de Investigaciones (...) Uno de ellos [acontecimientos] fue la apertura de auditorías

extraordinarias por control interno de gestión, en donde se recabaron algunos datos y procedimientos; en ese momento a la Dra. Claudia se le hace auditoría por sus funciones, entre ellas, por ejemplo, la auditoría del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje -CIARP, al cual yo pertenecía como Vicerrectora de Investigaciones. Esta auditoría conlleva a un proceso detallado de fiscalización y veeduría por control interno; este procedimiento derivó en un informe que **se le presentó al Rector únicamente**, con algunos hallazgos que supuestamente se habían encontrado; digo supuestamente porque lo que se pudo saber después en audiencias distintas (**porque se nos abrieron investigaciones a todos los miembros del CIARP**). En su momento entonces esa auditoría dio paso a una apertura de investigación con supuestos que no eran ciertos. Esa **investigación aún sigue abierta y todos nosotros estamos incluidos en ella**, excepto el jefe de la oficina de talento humano.

Además de los testimonios, las documentales anexas a la demanda acreditan la apertura de procesos disciplinarios contra la DEMANDANTE y demás hechos del CIARP, con ocasión a la auditoría realizada.

SÍNTESIS

Hechos objeto del litigio	¿Probado?
Que la demandante alertó sobre las irregularidades en el proceso de contratación docente (hecho no. 5 y 6 de la demanda)	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>
Que la suspensión del proceso de contratación fue una decisión irregular (hecho no. 7 de la demanda)	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>
Que la demandante advirtió sobre la indebida formulación de una encuesta para la evaluación del desempeño docente (hecho no. 8 de la demanda)	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>
Que al CIARP, comité al que pertenecía la demandante, se le realizó una auditoría irregular	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>
Que el CIARP fue usado para perseguir disciplinariamente a la demandante	SÍ <input checked="" type="checkbox"/>

DEMOSTRACIÓN DEL CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

A. FALSA MOTIVACIÓN Y DESVIACIÓN DE PODER

El artículo 44 del CPACA establece:

*ARTÍCULO 44. DECISIONES DISCRECIONALES. En la medida en que el contenido de una decisión de carácter general o particular sea discrecional, debe ser **adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa.***

En Sentencia de 16 de febrero de 2017 del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección B, Magistrado Ponente CÉSAR PALOMINO CORTÉS, Radicado No. 500012333000201300063-01, Número Interno 3165 – 2014, en la cual se precisó sobre la naturaleza de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, cuyas declaratorias de insubsistencia pueden ser objeto de potestad discrecional del Nominador, en torno al grado de confianza exigible para este tipo de cargos, pero sin que la facultad discrecional sea absoluta o ilimitada, expresándose al respecto en los siguientes términos:

“Es necesario precisar 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 41 de la Ley 909 de 2004, anteriormente mencionado, establece la facultad discrecional de remover libremente a los empleados que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, medida 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.

*Así las cosas, el acto administrativo por medio del cual se retira del servicio, se presumen expedido con fundamento en supuestos de hechos reales, objetivos y ciertos y en aras del buen servicio público, presunción legal susceptible de ser desvirtuada en sede jurisdiccional y **con el único objetivo de demostrar que el motivo determinante para la desvinculación, fueron razones diferentes al buen servicio público y al interés general.***

En el presente caso, en efecto se demuestra que la aquí DEMANDANTE, Dra. CLAUDIA HELENA FORERO, fue declarada insubsistente con ocasión a la molestia que causaba por parte de sus superiores el ejercicio legítimo de sus funciones.

En primer lugar, como se ha evidenciado, las actuaciones de la DEMANDANTE que ocasionaron tal animadversión, se enmarcaron en las competencias atribuidas a la Vicerrectoría Académica, de suerte que no se trataron de extralimitaciones que, eventualmente, justificaran su salida. De hecho, los testigos acreditan la idoneidad de la DEMANDANTE en el ejercicio de su cargo (algunos testigos que, de hecho, siguen vinculados a la UNIVERSIDAD), la cual contaba con mayor experiencia a la que es hoy, su reemplazo y que con ello, se evidencia que el servicio ni mejoró o alcanzó mayores metas.

En cambio, las actuaciones desplegadas por la DEMANDADA, que fueron objeto de control por parte de la DEMANDANTE (en su momento Vicerrectora) sí tenían serios vicios de procedimiento, tales como:

ACCIONES DE ACOSO LABORAL

- Interrumpir abruptamente un proceso de contratación docente por “órdenes superiores”.
- Llevar a cabo encuestas lesivas de los derechos del profesorado sin su consentimiento ni competencia.
- Proponer e impulsar programas académicos sin la viabilidad requerida a pesar de que se les fue informado el no cumplimiento de requisitos.
- Suspender con una resolución rectoral funciones de un órgano regulado por un Decreto y paralelo a ello, iniciar otra investigación disciplinaria la cual no tiene asidero alguno y en caso de haberlo sido, la UMNG que tiene acceso directo a esos expedientes, **no los aportó y el Tribunal continúa revictimizando a una mujer víctima de acoso laboral de por qué no tiene pruebas directas de ello.**

El ejercicio legítimo de las funciones por parte de la entonces VICERRECTORA ACADÉMICA generó inconformidad en las directivas.

Con base en esa molestia, animadversión e inconformidad, la DEMANDADA inició actuaciones disciplinarias contra la DEMANDANTE, actuaciones que se sustentaron en una auditoría irregular (como lo denotan los testigos).

Por otra parte, no es un tema menor que la fecha en que se declaró insubsistente a la DEMANDANTE, corresponda a aquella en la que la DEMANDANTE presentó una queja disciplinaria por acoso laboral.

Este cúmulo de hechos [**debidamente acreditados**] dan cuenta que el retiro discrecional de la DEMANDANTE se justificó en las inconformidades que el ejercicio legítimo de sus funciones ocasionó en sus directivos.

VI. IRREGULARIDADES DEL PROCESO HASTA EL MOMENTO

Una síntesis de lo ocurrido hasta el momento se tiene de forma muy resumida, concreta y directa que:

1. Dentro de un proceso de acoso laboral a una mujer, se negó arbitrariamente la prueba de interrogatorio de parte al Rector, persona involucrada tanto como sujeto activo como participe de las conductas de acoso laboral.
 - a. No obstante, **SÍ** le requirió a la demandante que probara **directamente** que el **RECTOR** se había molestado con ella respecto a lo ocurrido.
 - b. Denominó el proceso de acoso laboral como **UN SIMPLE CAPRICHO** de parte de la víctima de acoso laboral.
 - c. Violentó nuevamente a la mujer víctima de acoso laboral al revictimizarla con su postura de exculpación y protección hacia una de las figuras de acoso laboral, esto es, el RECTOR.
2. El Tribunal no escuchó ni se interesó ni siquiera aún de oficio el interrogatorio de la víctima del proceso de acoso laboral, encontrándose en las facultades de ello.
 - a. **No analizó** – teniendo el deber de hacerlo – bajo el **enfoque de género**, por el contrario, es totalmente **insensible** y **poco empático** con la mujer víctima de acoso laboral.
 - b. Negó infundadamente el interrogatorio de parte del RECTOR aún cuando la propia LEY lo autoriza.
 - c. No tomó las pruebas obrantes testimoniales y obrantes además de todo lo expuesto hasta el momento como indicios, por el contrario, **vuelve a revictimizarla** solicitándole que pruebe directamente lo ocurrido aún cuando le impidió que se interrogara directamente al RECTOR, cuando evidenció la **TOLERANCIA DEL ACOSO** por parte de aquel ante las conductas de acoso de su compañero, cuando este mismo no dio ni se interesó en el correspondiente trámite de la queja presentada por la demandante y por el contrario, hizo que esta renunciara.

- d. Tampoco toma como indicio la postura simplista de la demandada donde niega lo que ya se encuentra probado, donde NO allega los expedientes de las acciones disciplinarias, que NO allega el expediente del trámite de la QUEJA DE ACOSO LABORAL y por el contrario, le pide a la demandante que allegue todo lo relacionado a ello cuando quien tiene mayor acceso a esto era la demandada y no lo aportó, ni se tuvo el mínimo interés de decretarlo de oficio.

VII. PRUEBAS

Previo a señalar las pruebas requeridas en esta segunda instancia, se trae a colación precedente judicial tanto del Consejo de Estado¹³ y la Corte Constitucional¹⁴ sobre la valoración y **necesidad** de las pruebas así:

1. Se requiere de una nueva valoración judicial al haberse pasado por alto aplicar un enfoque diferencial con perspectiva de género, en este caso, en no haber siquiera tenido el interés por parte del Tribunal en decretar pruebas de oficio.

“En tal sentido, **resaltó que la autoridad judicial accionada pasó por alto aplicar un enfoque diferencial con perspectiva de género**, concretamente, **al valorar la declaración de parte en la que la accionante narró el presunto acoso, prueba que no fue tachada de falsa.**”

2. Que existe un defecto fáctico en no valorar el silencio institucional ante la queja de acoso laboral puesta en conocimiento.

“Para la Sección Cuarta del Consejo de **ESTADO TAMBIÉN CONFIGURÓ UN DEFECTO FÁCTICO EL HECHO DE QUE EL TRIBUNAL EN NINGÚN MOMENTO SE PRONUNCIARA SOBRE LA “PRUEBA DEL SILENCIO INSTITUCIONAL DEL INSOR FRENTE A LA QUEJA POR ACOSO LABORAL PUESTA EN CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD”, LA CUAL NO PROBÓ HABER INICIADO “NI SIQUIERA UNA INVESTIGACIÓN SUMARIA O [ABIERTO] UN TRÁMITE DE MANERA FORMAL PARA INVESTIGAR LAS ACUSACIONES”**

3. Que la no valoración – y adicional a ello, la no practica – de pruebas respectivas, conlleva a la desatención del deber de analizar el contexto de hechos de forma sistemática y la simple lógica a la cual deben acudir los jueces en la valoración probatoria.

A juicio del Consejo de Estado, Sección Cuarta, lo anterior también es muestra de un defecto fáctico por parte del Tribunal, “**en tanto se desconoció la versión de la testigo para sostener una tesis exactamente contraria a la realidad que aquella demostraba, para concluir que el desafortunado episodio de invisibilización laboral probado solo se trató de una desafortunada coincidencia**”[71]. Con lo cual **no solo se desatendió el deber de analizar el contexto de los hechos de forma sistemática, sino también la simple lógica a la que deben acudir todos los jueces en la valoración probatoria.**

4. Que en casos de acoso laboral donde la víctima es una mujer es **contrario a derecho** que la carga probatoria recaiga exclusivamente sobre la persona que

¹³ Consejo de Estado, Sección Cuarta. C.P. Stella Jeannette Carvajal Basto, Sentencia de 29 de abril de 2021. Rad. 11001-03-15-000-2021-00217-00(AC)

¹⁴ Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, Sentencia T-198 del 06 de junio de 2022. EXP. T-8.371.364

alega ser la víctima; siendo importante resaltar que las pruebas, hoy solicitadas, no estaban en poder de la demandante y tanto la demandada como el tribunal no tuvieron la intención de aportarlas.

Además de que en casos de presunta discriminación **“RESULTA CONTRARIO AL DERECHO DE ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA QUE LA CARGA PROBATORIA RECAIGA EXCLUSIVAMENTE SOBRE LA PERSONA QUE ALEGA SER VÍCTIMA DE DICHA DISCRIMINACIÓN, A QUIEN RESULTA EXCESIVAMENTE DIFÍCIL DE PROBAR LOS ACTOS DE QUIEN SEÑALA COMO AUTOR DE LA ACCIÓN DISCRIMINATORIA”**.

5. Finalmente, se habla de la necesidad de que un juez constitucional sea quien remedie la indebida valoración probatoria en estos contextos de acoso laboral contra una mujer. Por ello, se solicita encarecidamente, al magistrado que actualmente posee el carácter de contencioso y revise el presente recurso, se envista de preceptos constitucionales para la protección a la mujer y decrete las pruebas necesarias para que en esta ocasión, sea subsanado el indebido decreto y valoración del acervo probatorio.

*Conforme lo expuesto, la Sección Cuarta concluyó que **UNA INDEBIDA VALORACIÓN PROBATORIA EN ESTOS CONTEXTOS DE ACOSO LABORAL CONTRA UNA MUJER, TAMBIÉN “CONSTITUYE OTRA FORMA DE DISCRIMINACIÓN QUE DEBE SER REMEDIADA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL”**. Situación que **ES SUPERABLE EN LOS ESCENARIOS JUDICIALES** “cuando se incluyen criterios como la lectura contextual y sistemática de los hechos y la inversión de la carga de la prueba, labor que implica reconocer las relaciones asimétricas de poder que han vulnerado históricamente la autonomía y la voluntad de las mujeres, y que está ligada a la garantía de los derechos inalienables y a propender por un acceso efectivo a la administración de justicia”.*

Por ello, de manera muy respetuosa, solicito ordenar los siguientes medios de prueba para dar sustento a los hechos invocados de conformidad al artículo 212 del CPACA y artículo 15 de la Ley 1010 de 2006.

I. DOCUMENTALES TRASLADAS:

Solicito OFICIE a la UMNG con el propósito de que sean trasladadas las siguientes pruebas:

- a. Expediente administrativo del proceso disciplinario iniciado el 17 de julio de 2020, por presunto retardo en tomar las acciones correspondientes para la visita del Ministerio de Educación, para la verificación de las condiciones de calidad para el trámite del registro calificado del Doctorado de Ingeniería.
- b. Expediente administrativo del proceso disciplinario iniciado el 04 de septiembre de 2020, por la presunta omisión en la aplicación del Decreto 1279/02, en la evaluación de los documentos (solicitud y soportes) y asignación de los puntos salariales por parte de los miembros que integran el CIARP.
- c. Expediente administrativo del proceso disciplinario iniciado el 24 de febrero de 2021, por la presunta irregularidad en el cambio de directrices emitidas por la Rectoría.

- d. Expediente administrativo del proceso disciplinario iniciado el 22 de abril de 2021, por la presunta modificación y publicación de 4 perfiles, sin autorización.
- e. Expediente administrativo del proceso disciplinario iniciado el del 8 de junio de 2021, por presunto retardo en tomar las acciones correspondientes para la visita del Ministerio de Educación, para la verificación de las condiciones de calidad para el trámite del registro calificado del Doctorado de Ingeniería.
- f. Expediente administrativo del proceso relacionado a la queja de acoso laboral interpuesta por la señora CLAUDIA HELENA FORERO F. el día 27 de octubre de 2020.

II. INTERROGATORIO DE PARTE:

Solicito se fije fecha y hora para que se absuelva interrogatorio de parte de la señora CLAUDIA HELENA FORERO F. demandante del proceso, el cual versará acerca de los hechos y fundamentos de la presente acción.

III. TESTIMONIALES

Bajo el artículo 15 de la Ley 1010 de 2006 y en la medida que el señor LUIS FERNANDO PUENTES TORRES ya no funge como RECTOR de la UMNG, se solicita sea decretado su testimonio, así:

NOMBRE	LUIS FERNANDO PUENTES TORRES
LUGAR DONDE PUEDE SER CITADO	Sede Bogotá D.C. – UMNG: Carrera 11 N° 101-80, Bogotá (Colombia) Bloque A, segundo piso. Teléfono: (57- 1) 650 0000, ext. 1614 SEDE CAMPUS NUEVA GRANADA: Kilómetro 2, vía Cajicá-Zipacquirá, costado oriental, Cajicá (Colombia) Teléfono: (57- 1) 650 0000, ext. 1614
HECHOS OBJETO DE PRUEBA	Permitirá esclarecer su participación como sujeto activo y/o participe en las conductas de acoso laboral relacionadas dentro del presente proceso

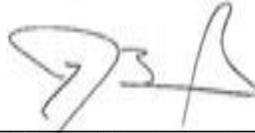
VIII. SOLICITUDES

Por todo lo anterior, se solicita ACCEDER a las pretensiones de la demanda, principalmente:

1. Revocar providencia de 02 de noviembre de 2023 proferida por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda “Subsección D” por medio de la cual se niegan las pretensiones de la demanda y en su lugar:

- a. *DECLARAR la Nulidad 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.*
- b. *Como consecuencia de la anterior declaración de Nulidad, a título de Restablecimiento del Derecho, ORDENAR el REINTEGRO de la señora CLAUDIA HELENA FORERO F. al 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, o a otro cargo de similar o mayor jerarquía.*
- c. *CONDENAR, a título de Restablecimiento del Derecho, a la Universidad Militar Nueva Granada, a título de Restablecimiento del Derecho, a pagar a la señora CLAUDIA HELENA FORERO F. los valores correspondientes por concepto de salarios, prestaciones legales y extralegales, primas, bonificaciones y demás emolumentos dejados de percibir, junto con sus respectivos incrementos legales, correspondientes al 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, desde la fecha en que se produjo su retiro y hasta cuando se verifique efectivamente su reintegro al cargo demandado.*
- d. *Que las sumas de dinero que se pretenden a título de Restablecimiento del Derecho a que se refiere el Numeral anterior a cuyo pago sea condenada la entidad demandada se INDEXEN y ACTUALICEN a valor presente al momento del pago a fin de que no pierdan su poder adquisitivo y no se hagan nugatorias las pretensiones de la demanda.*
- e. *CONDENAR a la Universidad Militar Nueva Granada, como entidad demandada, al pago de intereses moratorios sobre las sumas líquidas obtenidas como consecuencia de las condenas deprecadas en las Pretensiones anteriores, de conformidad con lo dispuesto en artículo 192 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011.*
- f. *CONDENAR a las entidades demandadas al pago de las costas y demás gastos del Proceso, incluidas las agencias en derecho.*

Del señor Juez,



OSCAR GIOVANNY BALAGUERA MORA

oscargbalaguera@yahoo.com

C.C. No. 79.545.273

T.P. No. 104.312